

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru
Level of protection for employee by termination of employment relationship

Disertační práce

duben 2012

Autor: Mgr. Markéta Klánová

Školitel: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

„Prohlašuji, že jsem disertační práci na téma: Míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru zpracovala sama a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Praze dne 30. dubna 2012

„Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu disertační práce Prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za jeho podporu a rady při vedení disertační práce.“

Obsah:

Úvod a stručné vymezení problematiky	1
1. Cíle, metody a hypotéza disertační práce	7
2. Pojetí a funkce pracovního práva	9
2.1 Obecně o ochranné funkci v pracovním právu	12
2.2 Historický vývoj ochranného pracovního práva	14
2.3 Velká novela zákona č. 262/2006 Sb.	23
3. Primární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru	26
3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	31
3.2 Výpověď z pracovního poměru	32
3.2.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	34
3.2.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	35
3.2.3 Nadbytečnost zaměstnance	36
3.2.4 Nezpůsobilosti konat práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání	40
3.2.5 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci	41
3.2.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce	42
3.2.7 Porušení pracovní kázně	43
3.2.8 Porušení režimu práce neschopného	45
3.2.9 Výpovědní doba	47
3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	50
3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	52
3.5 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou	54
3.6 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	56
3.7 Hromadné propouštění	56
3.8 Spolurozhodování, projednání a seznámení s výpovědí	59
3.8.1 Projednání a předchozí souhlas odborového orgánu	61
3.8.2 Předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu	65
3.9 Odvolání z vedoucího místa	65
3.10 Lhůty pro rozvázání pracovního poměru	66
3.11 Zákaz výpovědi	68
3.11.1 Ochranná doba	68
3.11.2 Skutečnosti vedoucí k zákazu výpovědi	69
3.11.3 Výjimky ze zákazu výpovědi	72
3.11.4 Prodlužování pracovního poměru	73
4. Vedlejší ochranářství	74
4.1 Přejednání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	75
4.2 Částečná nezaměstnanost	80
4.3 Neplacené volno	82
4.4 Kratší pracovní doba	83
5. Nároky vyplývající ze skončení pracovního poměru	84
5.1 Odstupné při skončení pracovního poměru	85
5.1.1 Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn	87
5.1.2 Odstupné při skončení pracovního poměru z jiných důvodů	88
5.1.3 Kompenzace při okamžitém zrušení pracovního poměru	90
5.1.4 Výše odstupného	91
5.1.5 Výplata odstupného	92
5.1.6 Vrácení odstupného	93
5.2 Potvrzení o zaměstnání	95
5.3 Pracovní posudek	98
5.4 Volno k vyhledání nové práce	101
5.5 Nevyčerpaná dovolená	103

6.	Procesní ochrana zaměstnance	105
6.1	Ochrana při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	107
6.2	Ochrana zaměstnance po skončení pracovního poměru – aktivní politika zaměstnanosti	113
7.	Mezinárodní a evropská ochrana zaměstnanců	115
7.1	Mezinárodní organizace práce	116
7.1.1	Doporučení č. 119 o skončení pracovního poměru	117
7.1.2	Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru	119
7.1.3	Doporučení č. 166 o skončení pracovního poměru	121
7.2	Rada Evropy	122
7.2.1	Evropská sociální charta	122
7.2.2	Revidovaná Evropská sociální charta	124
7.3	Evropská unie	125
7.3.1	Charta základních práv Evropské unie	126
7.3.2	Směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti informovat	127
7.3.3	Směrnice Rady č. 98/59/ES o hromadném propouštění	127
7.3.4	Směrnice Rady č. 2001/23/ES o přechodu zaměstnanců	128
7.3.5	Směrnice Rady č. 80/987/EHS o platební neschopnosti zaměstnavatele	130
8.	Ochrana zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru v Německu	132
8.1	Prameny německého pracovního práva	132
8.2	Skončení pracovního poměru v Německu	134
8.3	Zákon na ochranu před výpovědí	136
8.4	Náležitosti výpovědi a její doručení	138
8.5	Výpověď a výpovědní důvody	140
8.5.1	Osoba zaměstnance	140
8.5.2	Chování zaměstnance	142
8.5.3	Provozní důvody	145
8.6	Výpovědní doba	149
8.7	Výpověď s nabídkou změny podmínek	150
8.8	Mimořádná resp. okamžitá výpověď	151
8.9	Odstupné	153
8.10	Speciální ochrana zaměstnanců	155
8.11	Projednání výpovědi	157
8.12	Neplatnost výpovědi	158
8.13	Shrnutí	159
	Závěr a úvahy de lege ferenda	161
	Seznam zkratk	167
	Monografie, komentáře zákonů a učebnice	168
	Články	172
	Právní předpisy	178
	Soudní rozhodnutí	181
	Ostatní prameny	188

Úvod a stručné vymezení problematiky

Uzavírání a rozvazování pracovněprávních vztahů patří mezi asi nejzávažnější a přitom nejběžnější součásti života každého pracujícího člověka. Vznik a zánik vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a regulaci právě v oblasti rozvazování těchto smluvních vztahů upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Zákoník práce). Jedním z hlavních cílů této úpravy je především ochrana zaměstnance před jednostranným, svévolným skončením pracovního poměru bez existence řádného důvodu. Dílčími cíli jsou pak určité zabezpečení a ochrana zaměstnance v případě, že je s ním pracovní poměr skončen z důvodu na straně zaměstnavatele, tj. z důvodu, který zaměstnanec nezpůsobil či nezavinil.

Z čl. 26 Listiny základních práv a svobod plyne, že každý má právo si svobodně zvolit svoje povolání a každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky pak garantuje čl. 28 Listiny. Čl. 9 odst. 1 Listiny pak říká, že až na výjimky nesmí být nikdo podroben nuceným pracím nebo službám. Právo na práci je pojímáno jako souhrn tří dílčích práv: práva práci získat, práva si ji udržet a práva na hmotné zabezpečení v případě, kdy člověk práci z vážných důvodů vykonávat nemůže.¹ S právem na práci je pak logicky spojena i ochrana před její ztrátou. Ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru je tedy jedním z hlavních cílů a úkolů pracovního práva. Stabilní pracovní poměr a právní jistota zaměstnance při jeho ukončování se jeví jako důležité záruky pro zaměstnance.

V podstatě celou hlavní materii ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru upravuje Zákoník práce. Příslušná ustanovení v Zákoníku práce (které mimo jiné zmiňuji níže) chrání zaměstnance před bezprávím a mají zajistit jeho ochranu v pracovněprávních vztazích.

Po nálezů Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.), kterým byl mimo jiné zrušen původní § 4 Zákoníku práce, který

¹ GALVAS, M. a kol. Pracovní právo České republiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 49.

vycházel z principu delegačního ve vztahu k občanskému zákoníku, se stal dalším zásadním pramenem v této oblasti i zákon č. 141/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen Občanský zákoník nebo ObčZ). Občanský zákoník byl Ústavním soudem prohlášen za subsidiární pramen práva k Zákoníku práce. Dle nálezu Ústavního soudu nebylo totiž použití delegačního principu v souladu s principy právního státu (č. 1 odst. 1 Ústavy) a jeho aplikace by jednoznačně nastolila míru nejistoty při řešení otázek, které by Zákoníkem práce resp. odkazy na Občanský zákoník upraveny nebyly. I v tomto rozhodnutí se projevuje určitá míra ochrany zaměstnanců a jejich pracovněprávních vztahů, a to hlavně do budoucna. Moderní demokratický právní stát totiž současně hledí na dostatečnou právní jistotu při výkladu zákonů nejen soudy, ale i občanskou veřejností.² Jak uvádí Bělina, M. „Subsidiární použití Občanského zákoníku na rozdíl od delegačního principu umožňuje aplikaci Občanského zákoníku ve všech souvislostech a bez vytržení jednotlivých ustanovení jako tomu bylo u principu delegace³“.

Novela Zákoníku práce, zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, pak princip subsidiarity Občanského zákoníku výslovně upravil v § 4 Zákoníku práce. Ve stručnosti to znamená, že nadále bude pro úpravu pracovněprávních vztahů výchozí Zákoník práce. Pokud Zákoník práce nebude možné použít, budou se vztahy řídit Občanským zákoníkem ovšem vždy s ohledem a v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Kolizi práva a spravedlnosti a tedy zásadu, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů a nesmí být v rozporu s dobrými mravy, řeší § 3 odst. 1 ObčZ. Vzhledem k tomu, že se na pracovněprávní vztahy použije subsidiárně Občanský zákoník, není v současné době tato zásada explicitně v Zákoníku práce upravena (před 1. 1. 2012 to upravoval § 14 odst. 1). Obdobně chrání § 346b odst. 4 Zákoníku práce zaměstnance před postihem za to, že se podle zákona domáhá svých práv. Domnívá-li se zaměstnanec, že se mu děje bezpráví,

² Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona 262/2006 Sb., Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)

³ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 21.

může se podle § 276 odst. 9 Zákoníku práce domáhat projednání stížnosti na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Je tedy zakázáno znevýhodňování či postihování zaměstnanců, kteří se zákonným způsobem domáhají svých práv. Zaměstnanec je oprávněn si stěžovat na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (i mimosoudně) a zaměstnavatel je povinen takovou stížnost s ním nebo se zástupci zaměstnanců projednat.⁴ Praktická využitelnost tohoto ustanovení je spíše diskutabilní, i když si ji lze představit např. v případě šikany zaměstnance. V současné době se totiž v pracovněprávních vztazích vyskytují určité praktiky, které mají většinou za následek nedobrovolné rozvázání pracovního poměru, ovšem typicky ze strany zaměstnance. Mezi takovéto chování patří např. mobbing či bossing (systematické psychické pronásledování nebo šikanování zaměstnance spolupracovníky či šéfem, které pak mnohdy ústí v ukončení pracovního poměru zaměstnancem).

Samotnou otázku skončení pracovního poměru respektive způsoby, jak pracovní poměr rozvázat řeší § 48 a násl. Zákoníku práce. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou pracovní poměr rozvázat následujícími právními úkony: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Kromě výše uvedených způsobů, které vyžadují vůli alespoň jedné ze stran pracovněprávního vztahu, může pracovní poměr skončit i na základě právní události nebo na základě úředního rozhodnutí, tj. uplynutím sjednané doby případně jiné doby, smrtí zaměstnance, úředním rozhodnutím či smrtí zaměstnavatele (za určitých podmínek a jedná-li se o fyzickou osobu).

Každý z těchto způsobů má svoje pravidla a téměř u všech se uplatňuje ochrana slabší strany pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance. Kromě dodržení zákonných požadavků na právní úkon, kterým se pracovní poměr rozvazuje a taxativních výpovědních důvodů a taxativních důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru se ochrana zaměstnance dále uplatňuje zejména v minimální délce výpovědní doby, která má představovat určitý časový úsek, kdy zaměstnanec ví, že jeho pracovní poměr bude rozvázán, nicméně ze zákona je mu dán čas se s touto skutečností vyrovnat a připravit

⁴ SPIRIT M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň 2009, Aleš Čeněk, s. 25-26.

se na skončení či ztrátu zaměstnání. Zákoník práce umožňuje dále, aby výpovědní doba mohla být individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena.

Podstatným institutem pro ochranu zaměstnance je dále tzv. zákaz výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů. Tato speciální ochrana je poskytována vybraným kategoriím zaměstnanců, kteří se nacházejí ve složité či specifické životní situaci a pro které by skončení pracovního poměru představovalo neúměrně tvrdé opatření. Ač by tedy jinak mohl zaměstnavatel s těmito „chráněnými zaměstnanci“ jednostranně rozvázat pracovní poměr, nemůže to vzhledem k zákazu plynoucímu ze Zákoníku práce učinit. Zákoník práce dále myslí i na situace, kdy je výpověď dána před počátkem tohoto období (ochranná doba) a staví či prodlužuje výpovědní dobu tak, aby neskončila v době pro zaměstnance nejtěživější.

Velký význam při rozvazování pracovního poměru mají dále zástupci zaměstnanců, konkrétně odborové organizace působící u zaměstnavatele. Hlavním smyslem je rovněž ochrana zaměstnance. O každém skončení pracovního poměru mají být odbory informovány zaměstnavatelem v předem stanovených lhůtách. Pokud jde o výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, tak tyto druhy jednostranného skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel s odborovou organizací předem projednat. Nejvyšší stupeň ochrany požívají členové orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Chráněni jsou jak během funkčního období, tak jeden rok po jeho skončení tím, že pro platnou výpověď či okamžité zrušení jejich pracovního poměru se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

Specifickým způsobem jsou chráněni zaměstnanci na vedoucích funkcích při odvolání z jejich pracovního místa a dále zaměstnanci, kteří mají z důvodu přechodu práv a povinností přejít k přejímajícímu zaměstnavateli. Zákoník práce stanoví, že v případě odvolání vedoucího zaměstnance jeho pracovní poměr nekončí. Ani pracovní poměr zaměstnance, na kterého se aplikuje úprava tzv. automatického přechodu práv a povinností, jen z důvodu změny zaměstnavatele neskončí, ale pokračuje dál.

Pokud už má být pracovní poměr jednostranně rozvázán z důvodu, který nespočívá v osobě zaměstnance, chrání Zákoník práce zaměstnance pomocí finanční kompenzace (tzv. odstupné), kterou mu zaručuje. Odstupné je pak vypláceno právě jako

odškodnění zato, že pracovní poměr musel být rozváznán. Výše odstupného je odvislá na délce odpracovaných let u zaměstnavatele. Minimálně však zaměstnanec dostane jeden průměrný výdělek. Odstupné je poskytováno (až na výjimku plynoucí z rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů způsobených pracovním úrazem, nemocí z povolání, apod.) při rozvazování pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, tj. z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele.

Před rozvázáním pracovního poměru mohou dle mého názoru zaměstnance ochránit i instituty jako částečná nezaměstnanost, neplacené volno či kratší pracovní doba. Dá se tedy shrnout, že i tyto možnosti poskytuje Zákoník práce zaměstnavateli, aby případně zvážil dání výpovědi např. v situaci, kdy je nedostatek práce jen přechodný a zaměstnance tak chrání před skončením pracovního poměru.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s rozvázáním jeho pracovního poměru, má právo se obrátit na soud, který jako jediný může vyslovit za neplatný úkon, který k rozvázání pracovního poměru vedl. Zákoník práce stanoví jasná pravidla, jak má zaměstnavatel postupovat, do kdy může žalobu k soudu podat a za jakých podmínek mu náleží náhrada mzdy po dobu, po kterou se spor vedl.

Součástí ochrany zaměstnance, jehož pracovní poměr se rozvazuje, je dále právní úprava a vymezení nároků, které má zaměstnanec v tomto období, jedná se o např. volno k vyhledání nové práce, vypořádání nevyčerpané dovolené či pracovní posudek.

V neposlední řadě poskytuje ochranu zaměstnancům aktivní politika zaměstnanosti, která by měla nastoupit po rozvázání pracovního poměru a jejímž hlavním cílem by mělo být znovu začlenění zaměstnance do pracovního procesu. Otázka zabezpečení zaměstnance po skončení pracovního poměru, tj. vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory a pomoci při hledání nového pracovního místa spadá už do oblasti veřejného práva, je předmětem politiky zaměstnanosti a nebudu se jí ve své dizertační práci věnovat. V každém případě je třeba zdůraznit, že zejména systém pomoci a ochrany poskytované zaměstnanci, který ztrácí práci, by měl být velmi dobře propracován tak, aby byl zaměstnanec maximálně motivován do návratu do práce.

V současné době se hledá jakási rovnováha mezi ochranou zaměstnance před skončením pracovního poměru a jistou flexibilitou v uzavírání a zejména v ukončování pracovního poměru. Ochrana zaměstnance by jak uvedeno výše měla poskytovat určitou záruku před zvůlí zaměstnavatele jednostranně a bezdůvodně pracovní poměr skončit. Touto zárukou budou hlavně důvody, pro které lze pracovní poměr jednostranně rozvázat, situace, kdy pracovní poměr rozvázat nelze a dále pak výpovědní doba a finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci. Dodatečnou ochrannou sítí by pak měly být dávky poskytované ze systému sociálního zabezpečení za předem stanovených podmínek. Na druhé straně by bylo ideální, kdyby zaměstnavatelé mohli flexibilně uzavírat a ukončovat pracovní poměry se zaměstnanci v závislosti na jejich potřebách, aktuální situaci, apod. Tato volnost by v každém případě vedla ke zpružnění pracovního trhu, k transparentnímu uzavírání pracovních poměrů a větší mobilitě pracovní síly. Vytvořit normy, které by byly dostatečně flexibilní a schopné reagovat na aktuální situaci zaměstnavatele a zajišťovali dostatečnou smluvní volnost stranám a současně, které by poskytovaly adekvátní míru ochrany zaměstnanci, není jednoduché.⁵

Současná právní úprava rozvazování pracovního poměru je - s cílem co možná nejvíce chránit zaměstnance před ztrátou zaměstnání - relativně kognitní až nepružná. Někdy se paradoxně ukazuje, že zákon často až extrémně chrání zaměstnance a dává zaměstnavateli minimum možností, jak rozvázat pracovní vztah s „vlažným“ resp. z pohledu zaměstnavatele ne úplně pracovním zaměstnancem, který se ale „nevejde“ pod možné výpovědní důvody. Často jsou takové případy řešeny umělou konstrukcí tzv. nadbytečnosti a následnou výpovědí z organizačních důvodů. V poslední době jsou však takovéto výpovědi úspěšně napadány zaměstnanci u soudu. Zaměstnavatele pak přijde takový postup velmi draho. Pokud totiž zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, a soud potvrdí, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, musí zaměstnavatel v tom nejhorším případě vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za celou dobu, kdy u něj nemohl pracovat⁶. Celá záležitost tím

⁵ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Auditorium, Praha 2009, s. 23. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁶ Otázku případné moderace, tedy přiměřeného snížení povinnosti k náhradě mzdy řešil § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 zákoník práce a nyní je upravena v § 69 odst. 2 Zákoníku práce. V období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 nebylo možné náhradu mzdy snížit.

pro zaměstnavatele ale nekončí. Pracovní poměr zaměstnance nadále trvá a zaměstnavatel je povinen nadále přidělovat práci dle jeho pracovní smlouvy.

Reakcí na vynalézavost zaměstnavatelů týkající se umělé nadbytečnosti a konstrukce tohoto výpovědního důvodu je v poslední době ne úplně ojedinělá praktika práva znalých zaměstnanců, a to reálné vytvoření odborové organizace zaměstnanců a členství zaměstnance v tomto orgánu. Je známo, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací. V případě, že se jedná o člena orgánu odborové organizace, který u zaměstnavatele působí, je dokonce k výpovědi nebo okamžitému zrušení jeho pracovního poměru nutný předchozí souhlas odborové organizace. Odmítne-li odborová organizace souhlas dát, je jedinou možností výrok soudu, že po zaměstnavateli nešlo spravedlivě požadovat, aby takového člena odborové organizace zaměstnával. Jak už bylo uvedeno výše, málokterý zaměstnavatel bude však chtít riskovat neplatnost rozvázání pracovního poměru a hlavně náklady z toho plynoucí.

Text práce je ukončen k 1. 4. 2012.

1. Cíle, metody a hypotéza disertační práce

Hlavním cílem disertační práce bude především zmapování a analýza současného stavu soukromoprávní úpravy týkající se ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru na území České Republiky. Tato analýza právní úpravy ochrany zaměstnance by měla vycházet z popisu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a na ně navázané ochranné právní úpravy týkající se zaměstnance. Právní úprava bude vyložena s pomocí doprovodné judikatury, odborných článků, statí a praktických zkušeností a měla by vyústit do ověření hypotézy této disertační práce, že míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru je v českém pracovním právu dostatečná resp. v mnoha ohledech vysoká. Posouzena bude rovněž vhodnost a koncepčnost celé úpravy a případné navržení vhodnější právní úpravy tam, kde je ochrana zaměstnance nepřiměřeně vysoká nebo tam, kde úprava činí v praxi problémy. Inspirací pro návrh vhodnější úpravy by mohla být právě německá právní úprava ochrany při rozvazování pracovního poměru, kterou v závěru práce stručně popisují.

Pro dosažení výše uvedeného cíle bude třeba nastínit jednak historický vývoj ochrany zaměstnance, tj. vývoj českého ochrannářského pracovního práva, kterému se budu věnovat v kapitole 2.2 a také stupeň ochrany na mezinárodní úrovni, a to ve světle dokumentů zejména Mezinárodní organizace práce a Evropské unie a vzájemné posouzení souladu české právní úpravy s těmito mezinárodními úpravami a doporučeními.

Důležité pro ověření hypotézy, že míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru je dle české právní úpravy relativně vysoká, bude popis a zhodnocení obecné možnosti a způsobů rozvázání pracovního poměru, a to v zásadě z pohledu zaměstnavatele. Stěžejní budou tedy pasáže Zákoníku práce, zaměřující se na ochranu zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru, které budou obsahovat rozbor způsobů a zhodnocení ochrany zaměstnance při všech variantách rozvazování pracovního poměru.

Právě úprava výpovědi, okamžitého zrušení či zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pro ověření stanovené hypotézy klíčová. Neméně důležitá je samozřejmě také další úprava, která bezprostředně s rozvázáním pracovního poměru souvisí, a to úprava zákazu výpovědi, výpovědních dob, odstupného, povinností zaměstnance a zaměstnavatele po skončení pracovního poměru a dále tzv. státní politika zaměstnanosti resp. ochrana, kterou poskytuje veřejné právo. Ochrany, kterou poskytuje veřejné právo, se ve své práci dotknu jen velmi okrajově. Hlavním cílem – jak už bylo uvedeno výše – bude popis a analýza ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru z pohledu soukromého práva.

V kapitole 8 představím pro lepší srovnání a zhodnocení české právní úpravy a zejména pro inspiraci *de lege ferenda* hlavní zásady při rozvazování pracovního poměru v Německu a stručně porovnáám postavení německého a českého zaměstnance a tedy míru ochrany poskytovanou zaměstnancům v Německu. V závěru kapitoly bude pak celkové zhodnocení této úpravy.

V dalších částech práce popíšu i poslední legislativu, která do úpravy zasáhla a která se týká tohoto tématu, předpokládaný vývoj do budoucna a určité úvahy *de lege ferenda*, které jsou na ochranu zaměstnance úzce navázány. Do své disertační práce se

budu snažit rovněž promítnout svoje postřehy z advokátní praxe, které jsem v této oblasti měla možnost získat. Z tohoto pohledu je velmi zajímavé srovnávat právě úpravu *de lege lata* s potřebami a úskalími „běžného“ pracovněprávního života zaměstnance a zaměstnavatele a v návaznosti na tyto poznatky formovat úpravu *de lege ferenda* tak, aby pokud možno ideálně odpovídala aktuálním požadavkům praxe. Ideální úprava musí být nadčasová a měla by být postavena tak, aby nezaostávala za skutečnými potřebami zaměstnance a zaměstnavatele při skončení pracovního poměru a odpovídala reálnému ekonomickému životu.

Hlavní metodou dizertační práce bude metoda výkladová, která bude navazovat na důkladnou analýzu platné právní úpravy, tj. analýzu relevantních právních předpisů, dostupné literatury, judikatury, právní teorie, odborných článků atd. Současně s podrobnější analýzou vnitrostátní právní úpravy bude okrajově analyzována mezinárodní a evropská právní úprava a dále částečně i pracovněprávní úprava v Německu, kterou se pokusím následně zhodnotit a srovnat právě s českou právní úpravou ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru. V závěru se pokusím o syntézu všech získaných poznatků, tj. o hodnocení a shrnutí různých pohledů na možnou ochranu zaměstnance.

2. Pojetí a funkce pracovního práva

Pracovní právo tvoří soubor norem upravující tři hlavní oblasti, konkrétně jde o individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Někdy bývá pracovní právo považováno za součást sociálního práva. Funkce a smysl pracovněprávních předpisů spočívá v regulaci výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Pracovní právo bývá považováno za součást sociálního práva. Sociální právo tvoří soubor norem jak pracovního práva, tak práva sociální zabezpečení.⁷

V České republice pracovní právo tvoří samostatné právní odvětví, velmi blízko má však jak k občanskému právu, ze kterého se oddělilo, tak obchodnímu právu. Jakési odlišení od občanského práva najdeme právě ve zvýšené ochraně zaměstnanců, tedy jednoho – typicky slabšího – subjektu pracovněprávního vztahu. Občanské právo zatím

⁷ BĚLINA, M. a kolektiv Pracovní právo, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5. ISBN 978-80-7400-186-4.

stojí na principu rovnosti stran občanskoprávních vztahů.⁸ Dle současné právní úpravy se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy subsidiárně, tj. za podmínky, že zákoník práce daný vztah neupravuje. Zákoník práce tedy není již samostatným právním předpisem a k jeho používání je nezbytná aplikace obecných ustanovení občanského zákoníku.⁹

Mezi základní funkce pracovního práva patří funkce ochranná, organizační a výchovná. Ochranná funkce slouží k ochraně zájmů zaměstnanců, organizační pak k ochraně zájmu zaměstnavatelů a výchovná má sloužit ke zvyšování kultury práce.¹⁰ Hlavním cílem norem pracovního práva je jednak poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnance za účelem realizace jeho činností (organizační funkce) a jednak zajistit zaměstnanci uspokojivé podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).

Určující a důležité pro aplikaci ochranných pracovněprávních předpisů jsou i následující základní zásady pracovněprávních vztahů¹¹:

- Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání;
- Zásada svobody práce (zákaz nucených prací);
- Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace;
- Zásada úplnosti vykonávané práce;
- Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů;
- Zásada bezpečné a hygienické práce.

Základní zásady pracovního práva nalezneme v § 1a Zákoníku práce, který od 1. 1. 2012 nahradil naprosto nedostatečný § 13, který obsahoval jen souhrn povinností a zákazů pro zaměstnavatele a nestanovil žádné obecné právní myšlenky, které by

⁸ JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 2008, č. 8.

⁹ JAKUBKA, J. Pracovní právo jako právo soukromé. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 4, s. 2.

¹⁰ GALVAS, M. Malá poznámka k prolematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového zákoníku práce, *Právník*. č. 9, 2007, s. 1007.

¹¹¹ GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*, Plzeň 2010, Aleš Čeněk, s. 20-23.

charakterizovaly právní odvětví. Výčet těchto základních zásad je demonstrativní: „v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady...“. Pracovněprávní vztahy je tedy třeba dále vykládat i v souladu s jinými zásadami soukromého (typicky občanského práva). „Co není zakázáno je dovoleno“ bude tedy stěžejní nadále i pro pracovní právo, obdobně jako obecné soukromoprávní zásady, které formulovalo již např. římské právo jako „žít čestně“, „nikomu neškodit“ a „dát každému, co mu patří“¹², případně zásady se kterými operuje Ústavní soud (např. princip dobrých mravů, zákaz zneužití práva, ochrana nabytých práv či legitimních očekávání, zásada přiměřenosti a proporcionality, zásada, že uzavřené smlouvy mají být dodržovány).¹³ Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu znamená, že účastníci mohou do soukromoprávních vztahů vstupovat svobodně a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Kromě jednotlivých zákazů uvedených v textu Zákoníku práce („pouze“, „jen“, „je zakázáno“, „nesmí se“, „je povinen“; např. § 34b Zákoníku práce), je zakázáno odchýlit se od ustanovení taxativně vypočtených v § 363 Zákoníku práce. Od těchto ustanovení se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Otázku co je ještě ve prospěch zaměstnance a co ne, bude třeba vykládat v každém případě zvlášť.¹⁴ Pracovní právo totiž vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance může být ekonomicky či sociálně determinována, proto je cílem vyrovnat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance jakožto slabší strany.¹⁵

Jako základní zásady tedy Zákoník práce uvádí zejména:

- Zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance;
- Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
- Spravedlivé odměňování zaměstnance;
- Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;

¹² Poslanecká sněmovna PČR: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, 2011, tisk č. 411.

¹³ ŠUBRT, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce a mzda, 2011, č. 11, s. 42.

¹⁴ SCHMIED, Z.; JAKUBKA, J. Zákoník práce 2012 s výkladem. Právní stav k 1. 1. 2012. GRADA Publishing, a.s., 2012. s. 8. ISBN 978-80-247-4031-7.

¹⁵ VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 6. ISBN 978-80-7357-723-0.

- Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

2.1 Obecně o ochranné funkci v pracovním právu

Jednou z nejdůležitějších a zásadních funkcí, které má pracovní právo plnit je jeho ochranná funkce. Pracovní právo hájí především zájmy zaměstnanců, jakožto ekonomicky slabší strany pracovněprávního vztahu a dává jim možnost a právo se bránit. Ochrana v pracovním právu se nejprve soustřeďovala na zdraví zaměstnance (nepříznivé vlivy práce a pracovního prostředí). Postupem doby byla tato ochrana rozšířena a pracovní právo začíná chránit i zachování jisté sociální úrovně zaměstnance. Obecně můžeme ochrannou funkci chápat ve dvou pohledech, v užším smyslu a v širším smyslu. Oba pohledy vycházejí z teorie Standinga¹⁶ a obě jsou vztáhnuty na celý pracovní trh.

Ochranná funkce pracovního práva v užším smyslu se projevuje převážně v následujících oblastech:

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Zaměstnavatelem jsou vytvářeny předpoklady pro to, aby zaměstnanci konali práci za podmínek neohrožující zdraví, životy, případně aby tato rizika byla co nejmenší. Do této oblasti patří ještě přestávky v práci, odpočinek mezi směnami a pracovní podmínky žen a mladistvých, předpisy o pracovní době a práci přesčas, skončení pracovního poměru.);
- omezení výše náhrad škody při škodě způsobené zaměstnancem z nedbalosti (chrání se zde především sociální sféra zaměstnance);
- skončení pracovního poměru (značným způsobem je posíleno právní postavení zaměstnance, pokud jde o jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

Ochranná funkce pracovního práva v širším smyslu zahrnuje:

¹⁶ STANDING, G. Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva. ILO. 1999.

- reprezentační ochranu, která představuje především právo zaměstnance nechat se zastupovat odborovou organizací;
- ochranu příjmu, která zaměstnanci náleží z pracovního poměru (minimální mzda, zákaz ukládat finanční postihy, atd.);
- ochranu pracovního místa, která zahrnuje zejména ochranu před jednostranným rozvázáním pracovního poměru;
- ochranu zaměstnanosti (hlavní úloha státu při hledání nového zaměstnání);
- ochranu reprodukce znalostí a dovedností (ustanovení týkající se prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance); a
- ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.

Hlavním úkolem pracovního práva však nemá být jen ochrana zájmů zaměstnanců, ale i ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatelů. Zaměstnanci by tak měli být loajální, řádně hospodařit s prostředky a majetkem zaměstnavatele a chránit jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením či jiným znehodnocením.¹⁷ Zaměstnavatelé by měli mít naopak takovou oporu v zákoně, aby mohli v odůvodněných případech bez větších problémů (skutkových, právních či finančních) rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr.

Pokud je o ochranu zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru měla by být dostatečná v tom smyslu, aby zaměstnanec měl možnost na trhu práce najít příležitost k zaměstnání a jeho zaměstnání aby bylo dostatečně chráněno. Na druhé straně je třeba zajistit adekvátní pružnost na trhu práce, tak by bylo možné vytvářet nová pracovní místa. Cílem je tedy dosažení vyváženosti mezi ochranou a pružností pracovního trhu. Jak uvádí Bezouška P. „inspirací může být dánský model flexicurity (z pojmů flexibility a security), který spočívá na třech pilířích:

- flexibilní předpisy týkající se zaměstnávání a propouštění pracovníků;
- relativně vysoká úroveň sociálního zajištění;

¹⁷ JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, Práce a mzda, 2008, č. 8.

- aktivní trh práce a politika podporující rozvoj široké palety dovedností¹⁸.

Dne 23. 11. 2006 zveřejnila Evropská komise Zelenou knihu o modernizaci pracovního práva¹⁹, jejímž účelem bylo zahájit veřejnou diskusi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k vytýčeným cílům revidované Lisabonské strategie. Zelená kniha se také zabývá otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování konceptu „flexicurity“ (výraz je kombinací anglických slov flexibility (pružnost) a security (jistota, zabezpečení)) v zájmu vytváření spravedlivějších a adaptabilnějších pracovních trhů.

2.2 Historický vývoj ochranného pracovního práva

První známky zárodků pracovněprávních vztahů se objevují již ve starověkém Římě v podobě smlouvy, jejímž předmětem je úplatné užívání cizí věci anebo cizí pracovní síly, anebo provedení určitého díla, tzv. locatio conductio, které zahrnovala locatio conductio rei (nájem, pacht), locatio conductio operarum (smlouva námezdní, pracovní) a locatio conductio operis (smlouva o dílo). Na hrubé manuální práce se využívala právě námezdní, či pracovní smlouva, kdy námezdní pracovník (lokátor) poskytoval služby a byl činný dle dispozic zaměstnavatele (konduktor). Práci měl poskytovat zásadně osobně a odpovídal za každou nedbalost. Konduktor byl zase povinen platit sjednanou mzdu i v případě, že jeho služeb nemohl využít pro překážky na své straně. Tento druh smlouvy se vyvinul patrně ze smlouvy o pronájmu otroků. Pokud jde o smlouvu o dílo, tak jejím předmětem bylo využití cizí pracovní síly, nikoliv její užívání přímo.

Předchůdce pracovněprávních vztahů nacházíme později pak ve středověku v horním právu, čeledních řádech a cechovních předpisech. Významným předpisem pro středověké pracovní právo byl horní zákoník Václava II. – Ius regale montanorum z let 1300-1305 – kde nalezneme pravidla zakazující nedovolené organizace horníků či organizování kovářů a pravidla zabraňující libovůli podnikatelů. Cílem horního

¹⁸ BEZOUŠKA, P. Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 29-30. ISBN 978-80-7380-193-9.

¹⁹ Komise evropských společenství. Zelená kniha „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století“. Brusel, 22. 11. 2006. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf).

zákoníku bylo především zajištění bezpečnosti a práce v hutích a dolech.²⁰ Dle zákoníku Václava II. byla pracovní doba rozdělena na 4 směny po šesti hodinách se zákazem práce ve dvou směnách za sebou. Horníci se střídali během dne čtyřikrát. Pracovní týden byl pětidenní.²¹ Pokud jde o zajištění bezpečnosti práce v dolech, byly stanoveny technické parametry pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení.

Pokud je o zárodky pracovních smluv, tak ty můžeme najít ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických v období stavovské monarchie. Čelední smlouvy se uzavíraly mezi čeledí a vrchností na období jednoho roku (v Čechách začínaly a končily 11. 11. na Martina). Důkazem uzavření čelední smlouvy bylo poskytnutí závdavku čeledínovi, děvečce nebo služce. Odměna následovala až po skončení pracovního období. V mezidobí pracovala čeleď jen za stravu, oděv a ubytování.²²

V 16. století byly písemně vyhlášeny tzv. čelední řády upravující obligatorní body čeledních smluv a např. i ucházení se osob o práci. Stanovily, že „uchazeč“ se musel vykázat fedrovním listem (písemným povolením) svého pána.²³

V polovině 17. století byly vydávány robotní patenty, které upravovaly i ustanovení o pracovních podmínkách poddaných, jejichž postavení se rozvojem nevolnictví značně zhoršilo. Právní úprava byla v té době značně limitována existencí nevolnictví.²⁴ Poslední tereziánský patent rozdělil poddané do jedenácti tříd podle jejich majetku. Délka pracovního dne byla stanovena na 8 hodin v zimě a na 12 hodin v létě.²⁵

Teprve za vlády Josefa II. a s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví se objevují první náznaky ochranného pracovního zákonodárství – nazývané také někdy

²⁰ GALVAS, M. a kol., Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 69.

²¹ GALVAS, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, a Doplněk, 2. Vydání Brno, 2004, s. 29.

²² KADLECOVÁ, M. a kol., Dějiny českého soukromého práva, Aleš Čeněk, Plzeň 2007, str. 249 a také GALVAS, M. a kol., Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 69.

²³ SPIRIT M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň 2009, Aleš Čeněk, s. 29-30.

²⁴ BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 26.

²⁵ GALVAS, M. a kol., Pracovní právo, druhé aktualizované a doplněné vydání., Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, s. 32.

zákonodárství tovární - konkrétně šlo o ochranu zaměstnaných dětí a zavedení nedělního klidu.²⁶

První modernější úpravu pracovněprávních vztahů najdeme až v hlavě 26. Všeobecného občanského zákoníku z roku 1811. Byla upravena námezdní smlouva, která zahrnovala jak smlouvu služební, tak smlouvu o dílo. Předmětem této smlouvy bylo poskytnutí služby nebo zhotovení díla proti odměně v penězích.²⁷ Byly upraveny zásady konání služby, odměňování, povinnosti zaměstnavatele při ochraně bezpečnosti práce a pracovní neschopnosti a pravidla pro skončení služebního poměru. Při skončení služebního poměru měl zaměstnanec nárok na vydání vysvědčení. Všeobecný občanský zákoník vycházel z principu smluvní svobody, což se v případě zaměstnance a jeho existenční závislosti na zaměstnavateli ve skutečnosti moc nerealizovalo.²⁸

Zaměstnávání dětí až od 9 (za předpokladu, že navštěvovaly školu alespoň 3 roky) resp. od 12 let a maximální délka pracovní doby pro děti do 12 let (10 hodin denně) a pro děti od 12 do 16 let (12 hodin denně) upravil Dvorský dekret z roku 1842. Základ nemocenského a důchodového pojištění dělníku v rámci tzv. hornických bratrských pokladen položil Horní zákon z roku 1854, který obsahoval ustanovení směřující k ochraně zdraví dělníků. Majitelé dolů pak měli povinnost zřídit pro podporu svých dělníků samostatnou bratrskou pokladnu.²⁹

Další vývoj ochranného zákonodárství resp. základy ke vzniku koaličního pracovního práva můžeme zaznamenat v polovině 19. století, kdy byla vydána prosincová ústava. Prosincovou ústavou z roku 1867 byla uznána tzv. koaliční svoboda a vznik zaměstnaneckých odborových organizací a různých zájmových sdružení podnikatelů.³⁰ Zákon č. 43/1870 ř.z. navíc stanovil, že nelze trestně stíhat stávky, pokud při nich nedošlo k ohrožení veřejného klidu a pořádku.

²⁶ GALVAS, M. a kol., Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 70.

²⁷ BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 27.

²⁸ GALVAS, M. a kol., Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 70.

²⁹ BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28.

³⁰ SPIRIT, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009, s. 32.

Významnou změnou v ochranném zákonodárství představuje zřízení zvláštní inspekce, která měla dohlížet na dodržování živnostenských předpisů na ochranu života a zdraví dělníků v průmyslových, řemeslných a obchodních podnicích. Inspekce byla vytvořena na základě zákona o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883. Dělnická novela živnostenského řádu z roku 1885 (zákon č. 22/1885 ř.z.) vymezila pojem a postavení pomocných pracovníků v živnostech, byly stanoveny zásady péče o jejich bezpečnost, zdraví při práci, režim pracovního dne, právo učedníků na vzdělání. Byla precizována i úprava skončení pracovního poměru, zakázána práce dětí v řemeslnických podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let, stanovena ochrana při výplatě mzdy, zaveden nedělní klid v průmyslových a řemeslných podnicích a stanovila nejdelší pracovní dobu v továrnách na 11 hodin. V praxi však byla ujednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o pracovní době často kratší.

Pokud jde o pracovněprávní spory, tak ty mohly být řešeny na základě smírčího řízení nebo před soudy. Rozhodčí výbory, které byly zřizovány společenstvem živnostníků, řešily spor mezi jejich členy a pomocníky, pokud vznikly z pracovního, námezdního či učebního vztahu. Spory končivaly buďto narovnáním nebo rozhodnutím, proti kterému se bylo možno odvolat k řádnému soudu. Obecně však řešení pracovněprávních sporů náleželo okresním soudům, ledaže byla založena působnost soudů zvláštních (živnostenské soudy pro spory mezi dělníky a živnostenskými podnikateli).

Zákonem č. 57/1903 ř.z. byly v Čechách zřízeny zprostředkovatelny práce, kterými byly stravovny (jejich původní činností bylo nezaměstnaným poskytovat ubytování a stravu) a samostatné ústavy, které měly práci a služby zprostředkovávat. Vývoj pracovního zákonodárství charakterizuje dále hlavně to, že stát poskytuje větší ochranu zaměstnancům, kteří jsou důležitější pro jeho chod (zákon o obecních pomocnících, o statkových úřednících či o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů).

V roce 1916 došlo k přijetí třetí novely občanského zákoníku, týkající se pracovní smlouvy. Z námezdní smlouvy se vyčlenila smlouva o dílo a smlouva služební. Smlouvou o dílo se zaměstnanec zavazoval k provedení díla. Na základě služební smlouvy pak měl konat práci dle pokynů zaměstnavatele v určitém čase a

určitým způsobem. Konat práci osobně však musel pouze, bylo-li to ve smlouvě stanoveno. Nově upraveno bylo vyplácení mezd, náhrad mezd v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele a výpovědní lhůty. Pozornost byla věnována i skončení pracovního poměru. Služební smlouva bývala sjednávána na dobu určitou, tj. buď na určité datum nebo jiným způsobem, ze kterého bylo patrné, kdy nastane. Služební poměr na dobu neurčitou (doživotní) nebo na dobu delší než pět let mohl být rozvázán po pěti letech s šestiměsíční výpovědní dobou. Další možností bylo sjednání služebního poměru jen na dobu přechodné doby nebo na zkoušku. Obě dvě strany měly v těchto případech právo v průběhu 1 měsíce poměr vypovědět.

Dalšími způsoby skončení služebního poměru byla dohoda stran a výpověď. Z vážných důvodů bylo dokonce možné služební poměr vypovědět okamžitě. Výpověď musela mít písemnou formu a obsahovat důvod výpovědi. Pokud jde o výpovědní doby, ty se rozlišovaly na smluvní a zákonné, které byly závislé na délce trvání služebního poměru a náročnosti práce od jednodenní až po čtyřtýdenní. Kratší než zákonnou výpovědní dobu si strany smluvit nemohly. Obecná výpovědní doba čítala jen 14 dnů. Při skončení služebního poměru mohl zaměstnanec požádat o jakési hodnocení, zahrnující dobu a způsob služby, přičemž svévolné poznámky, které by mu mohly ztížit hledání nového pracovního místa, byly zakázány.³¹

Důležitým předpisem, který se později stal předlohou pro vytvoření zákona o soukromých zaměstnancích, byl zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, obsahující úpravu jak služební smlouvy, tak například konkurenčního jednání zaměstnance, odměňování, dovolené, způsobů zániku služebního poměru a rozhodování sporů.³²

Do oblasti pracovněprávních vztahů a ochrany zaměstnanců zasáhla 1. světová válka, během které došlo k odstranění řady institucí, které měly zaměstnance chránit (délka pracovní doby, péče o nezaměstnané, právo na stávku a další). Zhoršilo se postavení zaměstnanců i co se týče mzdových otázek. Na druhou stranu však bylo stanoveno, že ke zrušení pracovního poměru mohlo dojít jen ze zákonem stanovených

³¹ GALVAS, M. a kol. Pracovní právo, druhé aktualizované a doplněné vydání., Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, s. 34.

³² GALVAS, M. a kol. Pracovní právo, druhé aktualizované a doplněné vydání., Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, s. 36.

důvodů. Dalším negativním následkem 1. světové války byla velká nezaměstnanost. V období první republiky se však nadále rozvíjelo ochranné zákonodárství a navazovalo se na již vydané předpisy z dob Rakouska – Uherska.

V roce 1918 byl přijat zákon č. 63 Sb., o podpoře v nezaměstnanosti, zakotvující systém podpor pro nezaměstnané. Zákonem č. 91/1918 Sb., o pracovní době byla uzákoněna 8 hodinová pracovní doba a Československo se tak stalo první zemí.³³ Trend ochranného zákonodárství i speciální úprava pracovních podmínek zaměstnanců pokračoval i po roce 1918, důkazem je např. zákon o placené dovolené z roku 1925, kterým bylo zakotveno právo na dovolenou pro všechny zaměstnance po jednom roce práce. Důležitou pozornost si zaslouží i úprava propouštění zaměstnanců, která byla podrobně obsažena v zákonech o závodních radách při hornictví (č. 144/1920 Sb.) a o závodních výborech (č. 330/1921). Základem bylo určení spolupůsobení závodních rad, resp. výborů při propouštění. Ochranu před výpovědí požívali i přisedící rozhodčího soudu, vrchního rozhodčího soudu či pojištěnci, kteří byli v léčení. S výše uvedeným souvisí i přijetí vládního nařízení č. 78/1934 Sb., o opatřeních proti zastavení provozu podniků na delší dobu než 14 dnů a propuštění většího počtu zaměstnanců se mělo předem hlásit okresnímu úřadu. Okresní úřad měl pak zahájit smírčí řízení a v případě, že podnik svůj záměr nezměnil, rozhodoval okresní úřad.

Pracovní soudnictví řešil zákon č. 131/1931 Sb., kdy např. dohoda o rozhodci či kolektivní smlouva mohla zrušit všeobecnou působnost pracovních soudů. Senáty pracovních soudů byly tříčlenné nebo pětičlenné a byly složeny z předsedy, který byl vždy soudce z povolání a z přisedících, jmenovaných prezidentem vrchního soudu.³⁴

V období nacistické okupace (1939-1945) platilo dřívější pracovní zákonodárství s dílčími úpravami pracovních podmínek. Navíc byla zavedena nucená práce, diskriminace v zaměstnání (komunisté, Židé) a byly nuceně sjednoceny odborové organizace v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou.³⁵ Po roce 1945 pokračuje trend rozvoje pracovního zákonodárství, který však byl násilně přerušen

³³ GALVAS, M. a kol. Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 71-74.

³⁴ GALVAS, M. a kol. Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992, s. 75-76.

³⁵ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 31.

rokem 1948. Svobodné uzavírání pracovního poměru poznamenala opatření přijatá v souvislosti s dvouletým hospodářským plánem. Podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jejímž předmětem je směna práce za odměnu, se opouští. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a jako zaměstnavatel vystupuje socialistická organizace hospodařící se státním majetkem.³⁶ Do textu nového občanského zákoníku nebyla včleněna pracovněprávní ustanovení, jelikož bylo zákonodárcem konstatováno, že ideologicky nelze chápat pracovní sílu jako zboží, jak uvádí buržoazní koncepce.³⁷

V 50. a 60. letech došlo k úpravě pracovních podmínek. Byla upravena bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pracovní doba stanovena na 46 hodin týdně, byla upravena odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou podniku při výkonu zaměstnání a postavení závodních výborů základních organizací ROH ap.³⁸ Došlo i k omezení volnosti zaměstnance při rozvázání pracovního poměru, když tradiční výpověď ze strany zaměstnance byla nahrazena dohodou o skončení pracovního poměru. Zaměstnanec, který chtěl ukončit pracovní poměr, se teď musel dohodnout s vedoucím pracovníkem a musel získat jeho souhlas. Dalšími pravomocemi vedoucího pracovníka bylo např. postihování neodůvodněných absencí a dočasné převedení na méně placenou práci po dobu maximálně 3 měsíců, či trestní postih absentujících zaměstnanců.³⁹

V 60. letech tvořilo pracovní právo jeden nesourody celek. V roce 1962 byly zahájeny práce na sjednocení pracovního práva v podobě kodifikace. K požadovanému sjednocení došlo až přijetím zákoníku práce v roce 1965. Zákon č. 65/1965 Sb. byl přijat s účinností od 1. 1. 1966 a mezi jeho typické rysy patřila jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění právní úpravy.⁴⁰ Zákoníkem práce byly upraveny komplexně všechny otázky pracovněprávních vztahů. Nebylo dovoleno se odchylovat od jednotlivých ustanovení a byla oslabena úloha kolektivního vyjednávání. Konstrukce

³⁶ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Auditorium, Praha 2009, s. 17.

³⁷ VOJÁČEK, L. a kol. České právní dějiny, Aleš Čeněk, 2. vydání, Plzeň, 2010, s. 589.

³⁸ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 32.

³⁹ VOJÁČEK, L. a kol. České právní dějiny, Aleš Čeněk, 2. vydání, Plzeň, 2010, s. 591.

⁴⁰ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 33.

zákona znemožňovala subsidiární použití jiných právních odvětví (vyjma práva ústavního), čímž došlo k zásadnímu odtržení pracovního práva od práva občanského, se kterým bylo pracovní právo do té doby nedílně spojeno. Soukromý sektor byl fakticky zlikvidován. V ostatních ohledech však tato úprava poskytovala zaměstnancům dostatečnou ochranu a zaručovala odpovídající pracovní podmínky. Zákon byl i v souladu s požadavky mezinárodního práva a odpovídal mezinárodním standardům (např. Mezinárodní organizace práce). Pokud jde o podstatné novely, zmínila bych novelu č. 153/1969 Sb., která kromě změn ohledně pracovní doby a dob odpočinku vytvořila i prostor pro propouštění osob z politických důvodů; novelu č. 20/1975 Sb., která uvedla do souladu právní úpravu skončení pracovního poměru s mezinárodními dokumenty a posílila právní postavení zaměstnance při jednostranném skončení pracovního poměru a novelu č. 188/1988 Sb. zlepšující postavení zaměstnance v oblasti náhrady škody.

K dalším zásadním změnám dochází po roce 1989 v souvislosti s přechodem státu k tržní ekonomice. Jakožto zaměstnavatelé nevystupovali už jen státní podniky, ale i soukromé osoby, podnikatelé. Nově upravena musela být i otázka nezaměstnanosti, apod. Pokud jde o ochrannou funkci pracovního práva v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., můžeme konstatovat, že normy pracovního práva posilují právní postavení zaměstnance tím, že mu garantuje v určitých případech více práv než má zaměstnavatel. Zákazy a příkazy, maximální délky pracovní doby, doby odpočinku, stanovené minimum pracovních podmínek vytvářejí mantinely pro bezpečný výkon práce.⁴¹ Ochranná funkce se promítá i u omezení výše náhrady škody či skončení pracovního poměru, kde právní postavení zaměstnance je silnější. Lze tedy shrnout, že v českém pracovním právu se ochranné zákonodárství a z něho plynoucí ochrana zaměstnance realizovala v druhé polovině minulého století prostřednictvím kogentních norem. Odchylné ujednání subjektů bylo zakázáno, což na jednu stranu zaručovalo určitou míru ochrany zaměstnanci, na druhou stranu však nereflektovalo jeho vůli.

Proces harmonizace českého pracovního práva s právem EU začíná na základě Evropské dohody mezi Českou republikou a Evropskými společenstvími ze dne 4. 10. 1993, která vstoupila v platnost 1. 2. 1995. Cílem bylo harmonizovat české právo

⁴¹ GALVAS, M. Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997, s. 18.

s právem EU (tj. se sekundárním právem ES, judikaturou Evropského soudního dvora i s obecnými právními zásadami). Tzv. harmonizační novela z roku 2000 a pozdější tzv. euronovela účinná od 1. 3. 2004 promítly většinu požadavků EU.

V roce 2006 byl pak přijat nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., který nahradil nejen zákoník práce z roku 1965, ale i řadu dalších zákonů. Účinnost byla stanovena na 1. 1. 2007. Nový Zákoník práce vycházel z principu liberalizace pracovněprávních vztahů a hlavním heslem byl do té doby nemyslitelný princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Ochrana zaměstnance byla v tomto smyslu zajištěna ustanoveními, od kterých se nebylo možné odchytil. Vztah k Občanskému zákoníku byl vyřešen na základě principu delegace. Nový Zákoník práce musel být o rok později novelizován pro řadu věcných chyb.⁴² Relativně velké změny přinesla tzv. technická novela Zákoníku práce, zákon č. 362/2007 Sb., který měl odstranit některé nedostatky a provázat Zákoník práce s dalšími zákony a provést legislativně technické změny. Hlavní změny pak přinesl od 14. 4. 2008 náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008. Právě na tento náleží a nejen na něj musela reagovat vláda a s účinností od 1. 1. 2012 přijala rozsáhlou novelu Zákoníku práce, zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Když srovnáme ochranná ustanovení starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. ve znění do konce roku 2006 a současného Zákoníku práce musíme konstatovat, že ochrana zaměstnance byla částečně zvýšena. Nově byly např. upraveny povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákaz ukládání zaměstnancům peněžité postihy (pokuty), zákaz zajištění závazku s výjimkou srážek ze mzdy či zákaz požadovat na zaměstnanci určité informace při uzavírání pracovního poměru.

Najdeme i další ustanovení, která posilují a chrání právní postavení zaměstnance. Je zakázáno znevýhodňovat a postihovat zaměstnance, který se zákonným způsobem domáhá svých práv.⁴³ Zaměstnavatel nesmí bez souhlasu podávat o zaměstnanci jiné informace než ty, které jsou obsahem pracovního posudku.⁴⁴ Nově je řešena i ochrana soukromí zaměstnance na pracovišti, se kterou souvisí už výše uvedený

⁴² SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009, s. 37-38.

⁴³ § 346b odst. 4 Zákoníku práce.

⁴⁴ § 314 odst. 2 Zákoníku práce.

zákaz požadovat po zaměstnanci informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce – s výjimkou přiměřenosti a odůvodněnosti takového požadavku.⁴⁵

Naproti tomu tzv. nabídková povinnost, tj. povinnost před dáním výpovědi nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo nebyla do nového Zákoníku práce převzata. Jen pro připomenutí - nabídková povinnost byla hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď jen tehdy, jestliže

- neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě zaměstnancova bydliště, a to ani po předchozí průpravě nebo
- zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci v místě výkonu práce či v místě jeho bydliště a ani se podrobit předchozí průpravě.

Smyslem nabídkové povinnosti bylo ochránit zaměstnance, který nezavinil skončení pracovního poměru. Tuto povinnost zaměstnavatel neměl, propouštěl-li zaměstnance z důvodu porušení pracovních povinností (pracovní kázně). Obdobně nebylo převzato ochranné ustanovení týkající se pomoci při získání nového vhodného zaměstnání v případě výpovědi a prodloužení výpovědní doby u určitých kategorií zaměstnanců, dokud takové vhodné místo není zajištěno.⁴⁶

2.3 Velká novela zákona č. 262/2006 Sb.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR přijala s účinností od 1. 1. 2012 významnou novelu Zákoníku práce čítající více než 300 novelizačních bodů (jde o nejrozsáhlejší novelu Zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti⁴⁷) a reagující na Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010⁴⁸, které stanovilo za úkol navrhnout „úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst“.

⁴⁵ § 316 Zákoníku práce.

⁴⁶ § 47 zákona č. 65/1965 Sb.

⁴⁷ ŠUBRT, B., BUKOVJAN P. Přehled přijímaných změn v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonech. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 9-11.

⁴⁸ Programové prohlášení vlády. Praha: Vláda České republiky, vydáno 4. 8. 2010. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

Jedná se o zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Cílem novely je zpružnění a zjednodušení právní úpravy s ohledem na flexibilitu výkonu práce v pracovním vztahu⁴⁹ a také jisté koncepční změny resp. reakce na nález Ústavního soudu⁵⁰. Nejdůležitější změny se týkají mnoha oblastí. Z pohledu ochrany zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru, kterému se věnuji v této práci, jsou významné zejména následující:

- subsidiarita Občanského zákoníku a vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů;
- neplatnost právních úkonů a nová délka zkušební doby;
- nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele a výše odstupného;
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů;
- moderační právo soudu.

Vztah pracovního práva a práva občanského je koncipován na obecném principu soukromoprávních vztahů, tj. na principu subsidiarity. Subsidiarita znamená, že jako první se použije ustanovení Zákoníku práce a neobsahuje-li Zákoník práce dané ustanovení, použijí se ustanovení zákoníku občanského, a to způsobem a v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. K zajištění ochrany v pracovních vztazích je dále v § 4a stanoveno, která ustanovení Občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy nelze použít. Jedná se o ustanovení o zadržovacím právu, o postoupení pohledávky, smluvní pokutě (kromě úpravy konkurenční doložky), vymíněném odstoupení od smlouvy, společných závazcích a právech, smlouvě s přesnou dobou plnění, smlouvě ve prospěch třetí osoby.

Hlavními zásadami pracovněprávních vztahů jsou především:

⁴⁹ HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.

⁵⁰ Nález Ústavního soudu ČR PL. ÚS 83/06 (publikován ve Sbírce zákonů dne 14.4.2008 pod č. 116/2008 Sb.).

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance (rovnost stran je modifikována požadavkem na zvýšenou ochranou postavení zaměstnance);
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
- spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (součástí je i zásada loajality);
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Výše uvedené zásady jsou zásady tzv. speciální, tj. takové, které jsou stěžejní pro pracovní právo. Obecné zásady práva občanského (např. ochrana dobrých mravů, ochrana dobré víry, nikomu neškodit, uzavřené smlouvy je třeba dodržovat, neznalost zákona neomlouvá) se na pracovněprávní vztahy budou aplikovat samozřejmě také.⁵¹

Pro praxi asi ne úplně zásadní a využitelnou změnou je zařazení nového výpovědního důvodu spočívajícího ve zvlášť hrubém porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, tj. při nedodržování léčebného režimu (zdržovat se v místě pobytu). Blíže kapitola 3.2.8.

Výše odstupného se dále nově navazuje na počet odpracovaných let u zaměstnavatele. Prosazuje se tedy jako v jiných státech Evropské unie princip tzv. seniority, který osobně vnímám jako spravedlivější, než dosavadní úpravu. Jedno měsíční odstupné bude náležet při zaměstnání, které netrvalo déle než jeden rok, dvouměsíční odstupné náleží, trval-li pracovní poměr do dvou let práce a nad dva roky trvání pracovního poměru bude mít zaměstnanec nárok na tříměsíční odstupné. K tomu blíže kapitola 5.1.4.

Pokud jde o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který primárně chrání zaměstnance a jeho pracovní poměr a postavení, byla zohledněna i svobodná vůle zaměstnance. Nově má zaměstnanec možnost dát výpověď, poté co se dozví, že má

⁵¹ HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.

dojít k přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli, u kterého zaměstnanec pracovat nechce. Výpovědní doba takto podané výpovědi a tedy pracovní poměr končí účinností přechodu práv a povinností. Stručně řečeno, zaměstnanec tak proti své vůli nepřejde a nemusí konat práci pro nového zaměstnavatele. Novela navíc zavedla možnost domáhat se odstupného v případě, že zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců rozváže pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností právě v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek. Blíže kapitola 4.1.

Nově je také koncipována neplatnost právních úkonů. Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. fungoval na principu absolutní neplatnosti právních úkonů. Zákoník práce č. 262/2006 po nálezu Ústavního soudu s účinností od 14. 4. 2008 vycházel zase z plné relativní neplatnosti právních úkonů. Vadný právní úkon se považoval za platný, pokud se ten, kdo byl tímto právním úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Dále platilo, že neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. S účinností od 1. 1. 2012 platí, že právní úkony budou i přes svoje vady platné (tzv. relativní neplatnost), s výjimkou případů, které stanoví zákon (absolutní neplatnost). Jde zejména o případy, kdy vada právního úkonu je natolik závažná, přesahuje zájem dotčených smluvních stran a dotýká se zájmů společnosti. Pokud jde o nedostatek formy (např. úkon není učiněn písemně, ač je to stanoveno) zavádí se neplatnost absolutní s možností dodatečného zhojení tohoto stavu smluvními stranami. U jednostranných právních úkonů tato možnost dána není. Zde zákon říká, že jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy vždy neplatné. Tato konstrukce může být zavádějící. Typicky jednostranné právní úkony jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době, které mohou být u soudu napadnuty jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit. Tato lhůta představuje lhůtu prekluzivní (propadnou) a jejím uplynutím se zaměstnanec připravil o možnost úspěšného napadnutí žalobou u soudu. Dalo by se tedy shrnout, že i tyto vadné jednostranné právní úkony (nedostatek písemné formy, vady obsahu) jsou relativně neplatné.

3. Primární ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Pracovní poměr se svým osobním charakterem a intenzitou vzájemných povinností smluvních stran považuje za závazkový vztah soukromého práva, jehož realizace je možná pouze pomocí shodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance.⁵² Realizaci a skončení tohoto zvláštního vztahu včetně jeho ochrany upravují normy pracovního práva. Jedním z hlavních způsobů ochrany zaměstnance před jednostranným skončením jeho pracovního poměru je nastavení pravidel pro zaměstnavatele. Tato pravidla jsou dána jednak legislativně, tj. právními předpisy a jednak a jsou dále dotvářena výkladem. Dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Není úplně jasné, zda např. uspokojivé podmínky v práci znamenají i záruku ochrany před jednostranným skončením pracovního poměru z např. nespravedlivého důvodu. Jak bude uvedeno níže a jak uvádí M. Štefko ve svém článku⁵³, ČR neratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení zaměstnání (Termination of Employment), která obsahuje v čl. 4 pravidlo, že zaměstnání nesmí být skončeno bez platného důvodu (tedy bezdůvodně) a ani Pozměňující protokol k Evropské sociální chartě ze dne 3. 5. 1996, který v čl. 24 poskytuje ochranu před bezdůvodným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ochranu před tzv. at-will employment⁵⁴ poskytuje až Římská úmluva, resp. od 17. 12. 2009 nařízení Řím I, a to pomocí volby rozhodného práva, které je však ve prospěch zaměstnance limitováno. Zaměstnanec tak nesmí být v důsledku volby rozhodného práva zbaven ochrany, kterou mu poskytují nutně použitelná ustanovení práva, kterým by se vztah řídil, nebýt volby práva (čl. 6 odst. 2 Římské smlouvy).

I přesto, že výše uvedené mezinárodní dokumenty nebyly dosud ratifikovány, nezná české pracovní právo tzv. at-will employment. Dle Zákoníku práce je možné pracovní poměr skončit jen ze zákonem stanovených důvodů.

Téměř každý případ skončení pracovního poměru představuje citelný zásah do života zaměstnance. V ideálních případech dochází k takovému skončení naprosto

⁵² HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání. Praha : Auditorium. 2010. s. 109. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁵³ ŠTEFKO, M. Několik poznámek k doktríně At-Will-Employment a její aplikaci v České republice, Práce a mzda, 2009, číslo 11, str. 41.

⁵⁴ Tato doktrína v podstatě znamená, že trvání pracovního poměru je v rukou smluvních stran. Smluvní strany tak mají právo pracovní poměr skončit kdykoliv a z jakéhokoli důvodu.

racionálně, přirozeně a po vzájemné dohodě a s pochopením. V mnohých případech však jsou taková skončení pracovního poměru napadána zaměstnanci (méně častěji také zaměstnavateli) u soudu pro neplatnost. Důvodem je nejčastěji nedostatečná znalost právní úpravy a komunikace, resp. přístup obou smluvních stran. Jedním z úkolů pracovního práva a zákoníku práce by mělo být především to, aby se rozvazování pracovního poměru stalo skutečně přirozenou součástí běžného života účastníků pracovněprávního vztahu, nebylo vynucováno (v současné době stále se rozmáhající šikana či mobbing) a aby se strany rozloučily dle pravidel fair play a k oboustranné spokojenosti.⁵⁵

V zásadě lze pracovní poměr skončit na základě jednostranného nebo dvoustranného právního úkonu zaměstnavatele nebo zaměstnance nebo na základě nějaké události. Jediným způsobem dvoustranného rozvázání pracovního poměru - a také nejdoporučovanějším - je dohoda. Jednostranně pak lze pracovní poměr rozvázat výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době.⁵⁶ Mezi události vedoucí ke skončení pracovního poměru se pak řadí smrt zaměstnance a smrt zaměstnavatele - fyzické osoby, vyhoštění, zrušení povolení k pobytu, v uplynutí doby platnosti povolení k zaměstnání nebo doby, na kterou jim bylo vydáno povolení k pobytu - tzv. zelená a modrá karta a uplynutí doby na kterou byl pracovní poměr sjednán.⁵⁷ Důležité je dodat, že dosažení určitého věku, např. důchodového věku, není důvodem pro jednostranné rozvázání pracovního poměru. V praxi se však často setkávám s opačnými mylnými skoro až zažitými tvrzeními právě ohledně skončení pracovního poměru v souvislosti s dosažením důchodového věku.

Důležitým institutem pro ochranu zaměstnance v souvislosti s výpovědí je výpovědní doba a tzv. ochranná doba, tj. doba, ve které zaměstnavatel - až na výjimky - nemůže dát zaměstnanci výpověď. Ochranná doba chrání zaměstnance před ztrátou zaměstnání v tíživé osobní situaci.

Ochranu poskytuje dále zákonná forma právního úkonu, kterým se pracovní poměr rozvazuje. Vzhledem k tomu, že nejčastěji (pominu-li dohodu o rozvázání

⁵⁵ Jakubka, J. Zákoník práce 2010 v praxi. První vydání, Praha 2009. s. 87. ISBN 80 7049 091 8

⁵⁶ HOCHMAN J. Pracovní právo v soudní praxi. Praha C. H. Beck 1994. s. 34.

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 187.

pracovního poměru) se bude pracovní poměr rozvazovat výpovědí, tj. jednostranným úkonem, se kterým budou spojeny závažné právní důsledky pro obě strany pracovního poměru, vyžaduje zákon, aby takovýto úkon byl písemný.⁵⁸ Zákoník práce stanoví, že nebude-li takováto forma dodržena, je právní úkon neplatný (má se zato, že absolutně). Kromě písemné formy je nutné, aby byla výpověď, okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době zaměstnanci doručeny. Vzhledem k tomu, že se tyto písemnosti týkají skončení pracovního poměru a významným způsobem zasahují do osobní a pracovní sféry zaměstnance, Zákoník práce v § 334 odst. 1 stanoví, že musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.⁵⁹ Nejsou-li tyto písemnosti doručeny, nemůže ke skončení pracovního poměru dojít (u výpovědi nezačne ani plynout výpovědní doba).

Povinnost doručení a písemná forma se neuplatní jen u samotného právního úkonu, kterým se pracovní poměr rozvazuje, ale i u písemností, které k jednostrannému rozvázání pracovního poměru směřují. Písemná výzva týkající se odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávním předpokladem k tomu, aby zaměstnavatel mohl dát platnou výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky dle § 52 písm. f). Vzhledem k tomu, že se také jedná o písemnost, která se týká skončení pracovního poměru, je vyžadováno, aby byla tato „výzva“ doručena zaměstnanci do vlastních rukou, a to ideálně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen.⁶⁰ Obdobné platí i v případě písemného upozornění na možnost výpovědi pro tzv. soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů. Písemnou formou a nutností doručení do vlastních rukou zaměstnance je chráněna především právní jistota zaměstnance a jeho pracovní poměr. Zaměstnanci je tímto způsobem poskytována jakási dvojnásobná ochrana před skončením pracovního poměru. Tato tzv. double security spočívá jednak v zákonném důvodu, který musí zaměstnavatel mít, aby mohl pracovní poměr ukončit a následně ve splnění povinnosti zaměstnance předepsaným formálním způsobem upozornit na jeho nedostatky či porušení, dříve než s ním jednostranně pracovní poměr ukončí. V určitých

⁵⁸ Dle Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010 nestačí předání fotokopie výpovědi. Pouze originální vyhotovení je dle soudu způsobilé naplnit požadavky kladené na takový projev vůle – tzn. písemnost (včetně vlastnoručního podpisu) a řádné doručení takového dokumentu.

⁵⁹ KOTTNAUER, A. Doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda. 1984, č. 13.

⁶⁰ JOUZA, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. 1. 2007. Bulletin advokacie. 2007, č. 9, s. 35 a násl.

odůvodněných případech je tato druhá povinnost (upozornění) upozaděna z objektivních důvodů (okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době).

Novelou Zákoníku práce byla s účinností od 1. ledna 2012 staronově zakotvena možnost odstoupení od pracovní smlouvy. Zákon stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, to samé platí pak o změně a odstoupení od ní. Možnost odstoupení od pracovní smlouvy a s ohledem na § 77 odst. 2 Zákoníku práce také od dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je pak dána tehdy, pokud zaměstnanec do práce nenastoupil. Úprava odstoupení je tedy podobná, jako tomu bylo v ustanovení § 245 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají tedy právo jednostranně od pracovní smlouvy odstoupit. Nejedná se v tomto případě o zrušení či rozvázání pracovního poměru, protože ten ještě nevznikl.

Tato konstrukce použitá zákonodárcem „od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce“ mi trochu připomíná podobné ustanovení u konkurenční doložky.⁶¹ Tam Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může od dohody o zákazu konkurence odstoupit jen za trvání pracovního poměru (§ 310 odst. 4). Na tuto možnost odstoupení přitom existují dva názory. Velice stručně řečeno: první názor říká, že toto ustanovení samo o sobě zakládá možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit. Omezen je jen časový úsek, kdy tak může učinit.⁶² Druhý výklad je takový, že zaměstnavatel nemá bez dalšího možnost od konkurenční doložky odstoupit. Odstoupit může, jen sjednal-li si to se zaměstnancem.⁶³ Tento názorový rozkol vyřešil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku⁶⁴ týkajícím se právě předpokladů pro odstoupení od konkurenční doložky. Nejvyšší soud se přiklonil k druhému názoru s tím, že pro odstoupení od konkurenční doložky (dříve dohoda o konkurenční doložce) je nutné použít subsidiárně ustanovení § 48 odst. 1 ObčZ podle kterého lze od smlouvy odstoupit jen, jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky

⁶¹ URBANEC, D. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7.

⁶² HOCHMAN J., KOTTNAUER, A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). 5 aktualizované vydání k 1. 4. 2005. Praha: Linde, 2005, s. 154; TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 550.

⁶³ BĚLINA, M. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4, s. 12; BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 762-763.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

dohodnuto. Dalším argumentem soudu byla právě ochrana zaměstnance v pracovněprávních vztazích, kterou je třeba vzít v úvahu. Podle soudu není možné, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance. Právě možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu by představovalo zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance. Osobně se domnívám, že na odstoupení od pracovní smlouvy se nebude tento názor aplikovat. Zde se podle mého názoru skutečně jedná o zákonné zmocnění obou stran, tj. jak zaměstnance, tak zaměstnavatele od smlouvy odstoupit.

3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Nejčastějším, nejlepším a nejdoporučovanějším ze způsobů ukončení pracovního poměru je uzavření dohody. Vzhledem k tomu, že prostřednictvím dohody by měla být možnost rozvázat pracovní poměr co nejjednodušší, nestanoví Zákoník práce pro její uzavření téměř žádná omezení. Jelikož je uzavření dohody závislé také na souhlasu zaměstnance, není třeba slabší stranu pracovněprávního vztahu dále ochraňovat. K uzavření dohody je třeba souhlasného projevu smluvní stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. V zásadě je třeba se dohodnout, že pracovní poměr se rozvazuje a stanovit dobu resp. datum ukončení pracovního poměru. Není-li datum stanoveno, má se za to, že pracovní poměr končí dnem, kdy je dohoda podepsána oběma stranami.

Zákon stanoví, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně a každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody.

U tohoto typu ukončení pracovního poměru Zákoník práce zaměstnance logicky příliš nechrání a v případě, že je tady oboustranná vůle, není žádná ochrana ani na místě. I v případě, kdy je zaměstnanec v tzv. ochranné době (např. dočasná pracovní neschopnost nebo těhotenství⁶⁵), mohou strany dohodu uzavřít. Jde zde o jednoduché uzavírání smlouvy a o smluvní volnost stran, tzn. řádná oferta a její včasné přijetí. Byla-li určena lhůta pro přijetí dohody, je pro uzavření třeba, aby byla v této stanovené lhůtě

⁶⁵ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 CZ 28/84, R 4/86.

přijata. V opačném případě je třeba návrh na uzavření dohody přijmout bez zbytečného odkladu.⁶⁶

Zákoník práce nestanoví (na rozdíl od znění účinném do 31. 12. 2011), že požaduje-li to zaměstnanec, musí dohoda obsahovat důvod skončení pracovního poměru. Toto ustanovení bylo spíše proklamativního charakteru a bez jakékoliv sankce pro zaměstnavatele - navíc v praxi těžko využitelné i vynutitelné.

V některých případech by se však důvod uvádět měl respektive jeho uvedení je žádoucí. Jedná se zejména o případy, kdy je pracovní poměr rozvazován z tzv. organizačních důvodů (viz níže) a zaměstnanci tak náleží zákonné odstupné. Pokud by totiž tento důvod uveden nebyl (ač by ve skutečnosti podmínky pro přiznání odstupného byly splněny), musel by zaměstnanec prokázat, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání jeho pracovního poměru, tedy v případě, že by chtěl získat odstupné⁶⁷. V praxi jsem se setkala právě i s takovýmto případem, kdy důvodem skončení pracovního poměru byla nadbytečnosti, avšak zaměstnavatel tento důvod v dohodě neuvedl - právě za účelem vyhnout se platbě odstupného.

Skutečnost namítanou zaměstnancem, že dohoda byla uzavřena v tísní a nebyla uzavřena svobodně, je třeba při napadení platnosti u soudu prokázat. Důkazní břemeno leží na straně zaměstnance. Dle judikatury však za zneužití výkonu práva nebo za výhrůžku nelze považovat nabídku na rozvázání pracovního poměru dohodou s tím, že při neakceptaci bude pracovní poměr zaměstnavatelem zrušen okamžitě.⁶⁸

Obecně se dá shrnout, že úprava rozvázání pracovního poměru dohodou je dostatečně flexibilní a oběma stranám pracovního poměru poskytuje adekvátní míru ochrany. I v případě rozvázání pracovního poměru dohodou ze stanovených důvodů, garantuje Zákoník práce zaměstnanci odstupné.

3.2 Výpověď z pracovního poměru

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007.

⁶⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95 (PR 9/1995, s. 373).

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

Výpověď za pracovního poměru může dát zaměstnavatel zaměstnanci jen z taxativně stanovených důvodů. Důvody jsou relativně úzké a konkrétní a zakotvují tak v sobě dostatečnou ochranu pro zaměstnance. Určitou ochranu představuje na druhou stranu i možnost zaměstnance kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu (nebo bez něj) pracovní poměr jednostranně ukončit výpovědí. Zaměstnavatel nemá žádné zákonné prostředky, jak tomuto kroku zabránit. Jednotlivé důvody rozvázání pracovního poměru a míru ochrany popisují a hodnotím v podkapitolách níže. Obecně je třeba přiznat, že zákoník práce počítá s řadou institutů, které zaměstnance před skončením pracovního poměru chrání.

Jedním z hlavních principů, které zaměstnance ochraňují, je zásada, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď či s ním může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze zákonem stanovených důvodů, které jsou taxativně v Zákoníku práce vyjmenovány. Jak bylo uvedeno výše, české pracovní právo nezná výpověď bez důvodu či bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel má dále povinnost ve výpovědi důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Požadavek přesné konkretizace výpovědního důvodu je splněn zejména tehdy, pokud zaměstnavatel ve výpovědi vylicí skutečnosti, které zakládají zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován.⁶⁹ Není samozřejmě vyloučeno, aby výpověď obsahovala více výpovědních důvodů. „Skutečnost, že zaměstnavatel ve svém jednostranném právním úkonu směřujícím k rozvázání pracovního poměru uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení §46 odst. 1 zák. práce (současný § 52 ZP), má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce (současný § 72 ZP) je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsolentními“.⁷⁰

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 CZ 193/67 (R 34/1968).

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

Výpověď dále musí být dána písemně a doručena do vlastních rukou zaměstnance. Odvolání výpovědi, která již byla doručena, je možné pouze se souhlasem druhé strany.⁷¹

Při výpovědi z pracovního poměru je zaměstnanec dále chráněn informační případně konzultační povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci, institutem výpovědní doby, úpravou zákazu výpovědi či odstupného.

Současná úprava dání výpovědi, výpovědní důvodů, zákazu výpovědi není pro zaměstnavatele často čitelná. Taxativní výpovědní důvody a jejich rozlišení činí problémy i personalistům. Praxe i zaměstnavatelé postrádají i sběrný výpovědní důvod, který by se dal pojmenovat, jako výpověď z důvodu, pro který nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat zaměstnance dále zaměstnávat. Pokud zaměstnavatel nechce nebo nemůže z ospravedlnitelného důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance či na straně zaměstnavatele dále zaměstnance zaměstnávat, tj. pracovní poměr se nemůže realizovat, měl by mít zaměstnavatel možnost zaměstnance propustit. Může jít například o ztrátu důvěry v zaměstnance, kterou lze těžko podřadit pod nějaký výpovědní důvod. Nejedná se tady o tolik diskutovanou výpověď bez důvodu, jak tato možnost bývá někdy interpretována. Domnívám se, že uvolnění právní úpravy jednostranného rozvázání pracovního poměru by pracovnímu trhu a jeho flexibilitě velmi pomohla. Ochrana zaměstnance by se z určitého pohledu mohla snížit, výhody z toho plynoucí by však dle mého názoru převážily. Zaměstnavatelé by se nebáli přijímat nové zaměstnance do pracovního poměru, protože jejich propuštění by bylo snazší a čitelnější.

3.2.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Logickým důvodem pro skončení pracovního poměru bude zrušení zaměstnavatele (ať už fyzické osoby nebo právnické osoby) nebo jeho části. Nemůže-li zaměstnavatel z důvodu skončení své činnosti nadále přidělovat práci dle pracovní smlouvy, je naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. a).

⁷¹ Srovnej JOUZA, L. Povinnosti zaměstnavatele při vzniku a skončení pracovního poměru. Právní rádce. 2001, č. 8.

Zákon nedefinuje přesně, co se takovým zrušením myslí. Z obsahu pracovního poměru a povinností zaměstnavatele však můžeme dovodit, že zaměstnavatel přestává být schopen jako zaměstnavatel vystupovat. V praxi tedy dojde k tomu, že fyzická či právnická osoba pozbude oprávnění podnikat nebo vykonávat činnosti, na základě kterých přidělovala svým zaměstnancům práci. V praxi se může jednat např. o zánik či zrušení právnické osoby bez právního nástupce, ať už dobrovolně nebo na základě úředního rozhodnutí, rozhodnutí fyzické osoby skončit svoje podnikání.

Částí zaměstnavatele pak bude např. závod, dílna, oddělení či složka podniku, organizační jednotka, které jsou relativně samostatné, disponují určitými prostředky (budovy, stroje, nářadí) a prostory⁷².

Výpověď z pracovního poměru však může být dána jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části zaměstnavatel nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali. Typicky to bude platit pro zaměstnance, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele (tzn. je zde nutná tzv. příčinná souvislost mezi zrušením části zaměstnavatele, nadbytečností zaměstnance a výpovědí takovému zaměstnanci).⁷³

Pokud jde o ochranu zaměstnance, tak ta se v případě tohoto tzv. organizačního důvodu respektive důvodu spočívajícímu na straně zaměstnavatele realizuje především pomocí délky výpovědní doby a záruky odstupného, tj. finančního plnění, které má funkci kompenzace za ztrátu zaměstnání, kterou zaměstnanec nezpůsobil. Před výpovědí z tohoto důvodu nejsou chráněny ani těhotné ženy, či zaměstnanci na rodičovské nebo mateřské dovolené. Výpovědní dobu v délce dvou měsíců, stejně jako zákonné odstupné náležící zaměstnancům dle principu seniority (k tomu blíže kapitola 5.1.1) hodnotím jako adekvátní ochranu pro zaměstnance.

3.2.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Obdobně jako při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, i v tomto případě musí zaměstnavatel pozbýt z objektivních důvodů možnost přidělovat zaměstnanci práci. Změní-li se úplně nebo jen zčásti místo působnosti zaměstnavatele než to, které je

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (R 1/1998).

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96 (SJ 34/1998).

ujednáno v pracovní smlouvě a pozbyde-li v důsledku toho zaměstnavatel možnost přidělovat práci, je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. b) Zákoníku práce. Naopak přemísťuje-li se sice zaměstnavatel v mezích místa (míst), ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána nelze tento výpovědní důvod použít.

Pokud je v pracovní smlouvě místo výkonu práce uvedeno „sídlo zaměstnavatele“, lze za přemístění zaměstnavatele považovat změnu jeho sídla.⁷⁴

Ochrana zaměstnance je u tohoto organizačního důvodu realizována také především pomocí délky výpovědní doby a záruky odstupného, tj. finančního plnění, které má funkci kompenzace za ztrátu zaměstnání, kterou zaměstnanec nezpůsobil. Na rozdíl od zrušení zaměstnavatele, jsou v případě přemístění zaměstnavatele před výpovědí chráněny ani těhotné ženy, či zaměstnankyně, které čerpají mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanci v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, což hodnotím jako nadprůměrnou ochranu, která v praxi činí velké potíže. Zaměstnanci jsou dále chráněni výpovědní dobou v minimální délce dvou měsíců, a zákonným odstupným náležitosti zaměstnancům dle principu seniority.

3.2.3 Nadbytečnost zaměstnance

Na rozdíl od výše uvedených dvou organizačních důvodů, které jsou zaměstnavateli využívány dost sporadicky a které ani judikatura moc nerozebírá, bývá § 52 písm. c) zaměstnavateli hojně využíván a velká většina výpovědí je právě z tohoto důvodu zaměstnavateli dávána. Tento důvod má reagovat na různé vnitřní organizační změny (ekonomické změny, restrukturalizace a reorganizace u zaměstnavatele) a v současné době tzv. ekonomické krize je logickým vyústěním špatných situací u zaměstnavatelů. Koneckonců je to v zásadě zaměstnavatel, kdo rozhoduje o organizační struktuře a počtu svých zaměstnanců.

Výpověď z tohoto důvodu je dávána nadbytečným zaměstnancům, které zaměstnavatel vzhledem ke svému rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 (Soubor, sv. 3, C 329).

organizačních změnách už nepotřebuje. Tato rozhodnutí, tzv. „organizační změny“ bývají často neprůhledné a tudíž podezřelé a nezřídka kdy k nim zaměstnavatelé přistupují, aby se zbavili nepohodlného zaměstnance.

Zákon i rozsáhlá judikatura chrání zaměstnance právě před fingovanými organizačními změnami (tj. neexistencí důvodu k výpovědi). Výpověď z tohoto důvodu je totiž platná jen když

- bylo rozhodnuto o organizační změně před dáním výpovědi;
- je dána nadbytečnost zaměstnance; a
- existuje příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance (tj. zaměstnanec se stane nadbytečným právě a jen v důsledku tohoto rozhodnutí)⁷⁵.

Pro tuto výpověď je charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným.⁷⁶

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být vydáno písemně, důležité však je, aby bylo skutečně učiněno před dáním výpovědi. S rozhodnutím musí být dotčený zaměstnanec seznámen, může se tak ale stát až při předání výpovědi.

Účinnost organizační změny pak musí být ideálně datována tak, aby nastala nejdříve ke dni, který následuje po posledním dni výpovědní doby nadbytečného zaměstnance. Pokud by účinnost organizační změny nastala až po skončení pracovního poměru

⁷⁵ BUKOVJAN, P. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, *Práce a mzda*, 2007, číslo 10, str. 56.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008.

zaměstnance, byla by taková výpověď neplatná právě pro nedostatek příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.⁷⁷

V praxi se často stává, že rozhodnutí o organizační změně je již účinné (pracovní místo zaměstnance bylo zrušeno) a zaměstnanci je výpověď předána až např. dnem rozhodnutí (účinnosti) organizační změny. Na straně zaměstnavatele tak vzniká překážka, jelikož nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy. V takovém případě má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu.⁷⁸ Naopak – přiděloval-li by zaměstnavatel i po účinnosti rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci práci, signalizovalo by to opět neopodstatněnost výpovědi.

Výběr dotyčného zaměstnance, který má být v důsledku nadbytečnosti propuštěn, je zcela na zaměstnavateli a soud není oprávněn ho posuzovat. Nutno dodat, že tento výběr nesmí být výlučně diskriminační⁷⁹. Zaměstnavatel tedy není povinen vybírat mezi služebně mladšími zaměstnanci či upřednostňovat zaměstnání zkušenějšího zaměstnance před „začátečníkem“ (na rozdíl od např. německého pracovního práva).

Ač by se to na první pohled mohlo zdát zvláštní, není rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost podmíněno snížením počtu zaměstnanců (i když ve většině případů to tak bude). Smyslem této úpravy je aby, zaměstnavatel měl možnost regulovat jak počet svých zaměstnanců, tak jejich kvalifikační složení a reagovat tak na svoje aktuální potřeby.⁸⁰

Další často diskutovanou otázkou je, za jak dlouho může zaměstnavatel zrušenou pozici resp. pracovní místo znovu zřídit. Zákoník práce žádný časový rámec nestanoví. V každém případě je třeba vycházet z objektivní situace u zaměstnavatele a jeho potřeb (např. zvýší se poptávka po práci, bude větší potřeba práce). Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala.⁸¹ V praxi pak bývá zaměstnavatelům často doporučováno, aby s

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97 (R 54/1999).

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1/97.

⁷⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08. Ústavní soud zde potvrdil právo zaměstnavatele, že o výběru propuštěných zaměstnanců rozhoduje výlučně on, nicméně kritériem výběru nesmí být věk zaměstnance, případně jiný znak, který by byl zákoníkem práce vyloučen.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

⁸¹ HURKA, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. Právní fórum. 2009, č. 5, s. 198-205.

případným „nábořem“ počkali minimálně dva měsíce od skončení pracovního poměru propouštěných zaměstnanců - právě s ohledem na dvouměsíční lhůtu, kdy zaměstnanec může skončení pracovního poměru napadnout.

Ochrana zaměstnance je v případě výpovědi z organizačních důvodů dána – obdobně jako u výše uvedených dvou organizačních důvodů – především zaručením zákonného odstupného a minimálně dvouměsíční výpovědní dobou. Speciálně jsou před výpovědí dle § 52 písm. c) chráněni zaměstnanci v ochranné době. Na rozdíl od starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. neplatí pro zaměstnavatele tzv. nabídková povinnost (výjimka níže u odvolání z vedoucího místa). Princip nabídkové povinnosti spočíval v tom, že k výpovědi mohl zaměstnavatel přistoupit až tehdy, neměl-li možnost zaměstnanci nabídnout jiné vhodné místo v místě dle pracovní smlouvy nebo v místě bydliště anebo pokud zaměstnanec nebyl ochoten na jinou vhodnou práci přejít či se podrobit průpravě.⁸² Právě splnění nabídkové povinnosti bylo častým předmětem soudních řízení o žalobě na určení neplatnosti výpovědi. Zaměstnavatel byl přitom ten, který měl prokázat, že nabídkovou povinnost dodržel.⁸³

Zvláštní případ ohledně nadbytečnosti (přesněji její fikce) může nastat v případě odvolání zaměstnance z vedoucího místa dle § 73a Zákoníku práce. Zákon stanoví, že samotným odvoláním pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel má v tomto případě nabídkovou povinnost, konkrétně musí zaměstnanci navrhnout jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Nemá-li však zaměstnavatel pro zaměstnance vhodnou práci, nebo nemá-li zájem zaměstnanec nabídnutou práci přijmout, stává se zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným a je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) Zákoníku práce.

Na odstupné má pak zaměstnanec nárok jen v případě, že odvolání a následné rozvázání pracovního poměru nastaly v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Je-li tomu tak, neliší se míra ochrany vedoucích zaměstnanců od ostatních. Nedochází-li však ke zrušení vedoucího místa, je vedoucí pozice (pokud je tedy současně sjednána možnost odvolání a zároveň vzdání se této funkce) určitou daní za vysoké postavení u zaměstnavatele (samozřejmě za předpokladu, že je sjednána tzv.

⁸² § 46 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 65/1965 Sb.

⁸³ KINDLOVÁ, I. Výpověď z organizačních důvodů. Právní rádce. 2006, č. 5, s. 36 a násl.

doložka odvolatelnosti). Zaměstnavatel může tak kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu (i bez něj) vedoucího zaměstnance z jeho místa odvolat.

Nutno podotknout, že dle judikatury nesmí být výpověď zaměstnanci dána v rozporu s ustálenými dobrými mravy a vedena přímým úmyslem způsobit mu újmu (zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa). Taková výpověď by byla neplatným právním úkonem dle §19 Zákoníku práce a § 39 ObčZ.⁸⁴

Shrneme-li způsob a míru ochrany zaměstnance při dání výpovědi z organizačních důvodů lze konstatovat, že je relativně na vysoké úrovni. Odstupné, výpovědní doba, zákaz výpovědi v ochranné době i nabídková povinnost v případě odvolání z vedoucího místa se jeví jako dostatečné. Pokud jde o absenci nabídkové povinnosti (dříve § 46 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce) lze na to samozřejmě nahlížet jako na jakési snížení ochrany zaměstnance. Obdobně je možné nahlížet i na absenci povinnosti nalezení jiného vhodného zaměstnání pro osamělou zaměstnankyni nebo osamělého zaměstnance pečujícího alespoň o jedno dítě mladší než 15 let a pro zaměstnance se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem (dříve § 47 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Osobně se ale domnívám, že vypuštění těchto rigidních institutů pomohlo zpružnění pracovního trhu.

3.2.4 Nezpůsobilosti konat práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání

Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice je pro zaměstnavatele důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zdravotní nezpůsobilost konat dosavadní práci je způsobena výkonem práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele konal a musí být stanovena lékařským posudkem, vydaným zařízením závodní preventivní péče, nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, které lékařský posudek přezkoumává. Ztráta zaměstnání z tohoto důvodu, je zde kompenzována zákonným odstupným ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004.

výdělku zaměstnance. To samé platí, když je pracovní poměr rozvázán z tohoto důvodu dohodou. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec ztratí práci kvůli skutečnosti, která se mu stane při jejím výkonu, je adekvátní odškodnění v podobě zvýšeného odstupného naprosto logické a spravedlivé. Kromě odstupného ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku je zaměstnanec chráněn výpovědní dobou. Paradoxně právě ochrana zaměstnance v podobě dvouměsíční výpovědní doby se při použití tohoto výpovědního důvodu jeví jako nelogická. Mnohem vhodnější by byla např. úprava, která by zaručovala automatickou kompenzaci za výpovědní dobu. Lze si jen těžko představit, že takto „postižený“ zaměstnanec bude moci ještě pracovat. Při výpovědi dle tohoto důvodu se zákaz výpovědi v ochranné době prakticky vylučuje.

3.2.5 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci

Pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, může mu zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) Zákoníku práce. Zákon zde reaguje na situaci, kdy zaměstnanec vlivem nepracovní události (úraz doma, těžká nemoc, stáří) nemůže dlouhodobě dále konat dosavadní práci. Nejedná se zde tedy o situaci, kdy by zdravotní stav zaměstnance byl způsoben pracovním úrazem či nemocí z povolání. Zaměstnavatel však tuto situaci nemusí řešit jen dáním výpovědi, ale může zaměstnance převést na jinou práci za odpovídající mzdu nebo plat. Další možností je zkombinovat obě varianty, tak aby se zaměstnavatel vyhnul placení náhrady mzdy nebo platu po dobu výpovědní doby, kdy zaměstnanec nebude práci moci vykonávat. Tzv. nabídkovou povinnost, podle které byl zaměstnavatel povinen před dáním výpovědi z tohoto důvodu nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu, již Zákoník práce neobsahuje.

Jak potvrdila judikatura, předpokladem platné výpovědi spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. v jeho zdravotní nezpůsobilosti (§ 52 písm. d) a e)) je pouze takový lékařský posudek, který jednoznačně stanoví, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Doporučení lékaře ke

změně druhu vykonávané práce pro její nevhodnost nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru.⁸⁵

Zákoník práce zde v zásadě žádnou speciální ochranu zaměstnanci – kromě výpovědní doby (zde by platilo stejné doporučení jako u důvodu výše) – neposkytuje. Pokud jde o zákaz výpovědi zaměstnanců v ochranné době – tak ta sice teoreticky aplikuje, ale prakticky toto užití nepřipadá v úvahu.

3.2.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce

Předpoklady pro výkon práce – na rozdíl od požadavků – nestanovuje zaměstnavatel. Předpoklady jsou stanoveny zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem. Typickým předpokladem je dosažení určitého stupně vzdělání, dovednosti, osvědčení, řidičské oprávnění. Není však samozřejmě vyloučeno, že během pracovního poměru budou tyto předpoklady změněny.

Požadavky na výkon práce klade zaměstnavatel a stanoví je typicky v pracovním řádu nebo jiné interní směrnici. Můžeme je dělit na:

- požadavky na práci a
- požadavky spočívající v uspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance.

Pokud jde o požadavky, které zaměstnavatel klade na určitou práci, musí být oprávněné a ospravedlnitelné. Současně zaměstnavatel nesmí zavinit, že je zaměstnanec nemůže splnit. V praxi je pak považováno za běžné, když při určitých kategoriích prací zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, aby se zdržel vyjmenovaných činností v době odpočinku, aby měl vhodné reprezentativní vystupování, nosil předepsaný oděv, dbal na příjemný vzhled, byl schopen si zjednat potřebnou autoritu či měl určité osobní vlastnosti. U vedoucích zaměstnanců, sekretářek, asistentek a příbuzných profesí je pak dalším oprávněným požadavkem organizační schopnost apod. Shrneme-li to, jedná se tedy o požadavky týkající se specifických odborných znalostí či dovedností, manuální

⁸⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95 (PR 6/1996, s.290).

zručností, fyzických vlastností, organizačních a manažerských schopností, schopností udržet u podřízených zaměstnanců pracovní kázeň.⁸⁶

Naproti tomu požadavky zaměstnavatele na uspokojivé pracovní výsledky mají trochu odlišný režim. Výsledkem je, že zaměstnanec svoji práci nedělá dobře a je ho na to potřeba upozornit. I tady platí, že zaměstnavatel nesmí zavinit, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky. Pokud je tedy zaměstnavatel nespokojen s prací zaměstnance a jeho výsledky, musí takového zaměstnance písemně upozornit a vyzvat k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Výzva by měla být dostatečně popisná a konkrétní, aby zaměstnanec věděl, co má zlepšit a co od něj zaměstnavatel konkrétně vyžaduje. Současně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dostatečnou lhůtu k nápravě, tj. čas, aby mohl výsledky svého snažení nějakým způsobem prezentovat nebo dokázat. V této lhůtě je pak zaměstnanec povinen výhrady odstranit. Neodstraní-li zaměstnanec ve lhůtě mu poskytnuté neuspokojivý stav, může zaměstnavatel přistoupit k předání výpovědi z tohoto důvodu. Výpověď musí být dána nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy byl zaměstnanec písemně vyzván ke zlepšení jeho výsledků.

Zaměstnanec je před tímto typem výpovědi chráněn jednak zákazem výpovědi v ochranné době, výpovědní dobou a především povinností písemné výzvy a lhůty pro odstranění nedostatků. Právě písemná výzva, která musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance, je důležitým ochranným institutem a jakýmsi varováním zaměstnance před tím, než je přikročeno k výpovědi. Osobně si myslím, že u tohoto typu výpovědi je dodržení dvouměsíční výpovědní lhůty neadekvátní požadavek pro zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že zaměstnance upozornil, že jeho výsledky jsou nedostatečné a zaměstnanec svoji práci ani přes toto upozornění nezlepšil, domnívám se, že by v tomto případě se de lege ferenda mohlo uvažovat o zkrácení výpovědní doby.

3.2.7 Porušení pracovní kázně

Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru

⁸⁶ JOUZA, L. Průvodce skončení pracovního poměru. Praha : BMSS-Start, 2007. s. 14. ISSN 1214-0813.

jsou velmi častými příčinami pro jednostranné skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Hlavním znakem tohoto výpovědního důvodu je, že musí jít o zaviněné porušení pracovních povinností. O výpovědi z těchto důvodů lze uvažovat, dopustil-li se zaměstnanec nějakého prohřešku vůči svým povinnostem. Pojem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ v Zákoníku práce nahradil dříve užívaný termín „pracovní kázeň“, který je však v praxi nadále používán. V současné době je k dispozici bohatá judikatura, která poskytuje zaměstnancům a zaměstnavatelům určité vodítko a zejména příklady porušení pracovní kázně, které jsou akceptovány soudy jako důvodné pro jednostranné skončení pracovního poměru právě kvůli různým stupňům porušení povinností zaměstnanců. Dle judikatury se za porušení pracovní kázně má jak „zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy a zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy organizace nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance“.⁸⁷

Při výpovědi pro tzv. porušení pracovní kázně je dle judikatury nutné přihlížet především: k osobě zaměstnance, k jím vykonávané práci, k plnění jeho pracovních povinností. Stejně důležitá je funkce, doba a situace, v níž k porušení došlo, míra zavinění zaměstnance (nedbalost či úmysl), způsob a intenzita porušení konkrétní povinnosti, důsledek porušení pro zaměstnavatele (např. zda vznikla škoda).⁸⁸ Každý konkrétní případ by se měl před dáním výpovědi posoudit zvlášť.

Stupně porušení povinností lze dělit na závažné, hrubé resp. porušení povinností zvlášť hrubým způsobem a soustavné méně závažné porušování povinností. Obecně se má za to, že každé porušení povinností, které nelze kvalifikovat jako hrubé nebo závažné, je vždy méně závažné porušení. K tomu, aby mohla být dána zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušení povinností⁸⁹, musí se zaměstnanec

⁸⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 753/2000.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992; Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo

takového méně závažného porušení povinností dopustit minimálně třikrát v období posledních šesti měsíců. Navíc je třeba, aby byl zaměstnanec zaměstnavatelem předem písemně upozorněn na možnost výpovědi. Písemné upozornění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi a musí být zaměstnanci předáno nejpozději při méně závažném porušení pracovních povinností, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď. Zaměstnavatel tak může hned po prvním méně závažném prohřešku upozornit zaměstnance na možnost výpovědi, a pokud se v průběhu 6 měsíců zaměstnanec dopustí minimálně ještě 2 porušení, může zaměstnavatel už bez dalšího varování k výpovědi přistoupit. Porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem je důvodem jak k výpovědi z tohoto důvodu, tak k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zákoník práce zde dává zaměstnavateli právo volby, zda rozváže pracovní poměr z tohoto důvodu výpovědí či okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem.⁹⁰

Před výpovědi dle § 52 písm. g) jsou chráněni zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou do doby mateřské dovolené ženy a těhotné.

Pokud jde o míru ochrany zaměstnance při výpovědi z tohoto důvodu, hodnotím ji jako vysokou. Hlavním prostředkem ochrany je především výše uvedené „varování“, pomocí kterého je zaměstnanec písemně upozorněn na jeho chování a na možnost výpovědi. Dostatečnou ochranu poskytuje i časové ohraničení šesti měsíců, tj. relevantní sledované období, během kterého zaměstnanec svoje prohřešky stírá. Důležitou roli tedy hraje i určitá časová souvislost mezi těmito porušeními ze strany zaměstnance. Ochrana osob, nacházejících se ve složité životní situaci je samozřejmostí. Na druhou stranu by bylo vhodné uvažovat o zkrácení výpovědní doby v případě výpovědi bez tzv. varování, tj. z důvodu závažného porušení povinností či z důvodu, pro který by mohl být pracovní poměr zrušen okamžitě. Domnívám se, že dodržení dvouměsíční výpovědní doby je v těchto případech mnohdy neakceptovatelné.

3.2.8 Porušení režimu práce neschopného

742/2003.

⁹⁰ HOCHMAN, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Linde Praha a.s. 2001, s. 62-64. ISBN 80-7201-306-8.

Nový výpovědní důvod spočívající ve zvlášť hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (zaměstnance) byl do Zákoníku práce zakotven zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákoník práce tak poskytnul zaměstnavateli možnost během prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance nejenom kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v době jeho pracovní neschopnosti v místě pobytu⁹¹ a zda dodržuje dobu a rozsah zaměstnanec dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění⁹² (tj. léčebný režim), ale v návaznosti na zjištění, že zaměstnanec hrubě porušil léčebný režim, mu dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. Důvodem k výpovědi samozřejmě musí být zvlášť hrubé porušení léčebného režimu. Co přesně se myslí, zvlášť hrubým porušením, Zákoník práce nestanoví. Nabízí se zde vycházet z judikatury, která již pojem zvlášť hrubé porušení vykládala. Sice to bylo ve vztahu k porušení pracovní kázně, nicméně se domnívám, že je určitě možné se inspirovat.⁹³ V každém případě bude asi využívání tohoto výpovědního důvodu zaměstnavateli trochu riskantní, dokud nebude k dispozici nějaká judikatura.

Subjektivní lhůta pro dání výpovědi je snížena. Zaměstnavatel má totiž na využití tohoto výpovědního důvodu pouze jeden měsíc ode dne, kdy se o takovém porušení svého zaměstnance dozvěděl. Objektivně je možné pro tento důvod pracovní poměr ukončit maximálně do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Při výpovědi z tohoto důvodu se neuplatní zákaz výpovědi – to však neplatí, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. Poslední dva případy nebudou v praxi prakticky využitelné.

Je třeba zdůraznit, že potrestá-li zaměstnavatel zaměstnance výpovědí z tohoto důvodu, nelze už mu současně snížit nebo nepřiznat mzdu. Právě snížení či nepřiznání

⁹¹ Místem pobytu se rozumí místo, které zaměstnanec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo místo, na které změnil pobyt. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře o sdělení léčebného režimu v rozsahu, v jakém je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu (§192 odst. 6 Zákoníku práce).

⁹² § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (Soubor, sv. 2, C 164).

mzdy byl pro zaměstnavatele - do zavedení tohoto nového výpovědního důvodu - způsob, jakým se mohli se zaměstnanci vypořádat.

Dle svých zkušeností z praxe vím, že řada zaměstnavatelů kontrolu svých práce neschopných zaměstnanců vzdává. Prokazovat, že zaměstnanec se doma skutečně nevyskytoval a režim tedy porušil, často není uskutečnitelné nebo se mívá účinkem. Výmluvy a kličky mnohých zaměstnanců neznají meze. Na druhou stranu bude pochopitelné, pokud si zaměstnanec, který žije sám, půjde během svojí pracovní neschopnosti např. nakoupit potraviny nebo léky. Proto si myslím, že zavedení tohoto výpovědního důvodu se mine účinkem. Rozhodně si nemyslím si, že by hrubé porušení bylo možno dovozovat např. z jedné kontroly v místě, kde se měl zaměstnanec vyskytovat a nebylo tomu tak. Každý případ bude nutné samozřejmě vyhodnotit samostatně, paušálně nelze podmínky stanovit. Na druhou stranu, flagrantní porušení léčebného režimu, jako např. výkon práce pro jiného zaměstnavatele, odcestování na dovolenou a další jasná zneužití ze strany zaměstnance, bude možné výpovědi z tohoto důvodu sankcionovat.

Pokud jde o míru ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru z tohoto důvodu lze konstatovat, že je velmi vysoká. Už samotný důvod k výpovědi, tj. hrubé porušení zákonem stanovené povinnosti, resp. jeho dokazování bude zaměstnavatelům činit potíže. Skoro si myslím, že drobní zaměstnavatele ani nebudou mít kapacity na to, dodržování léčebného režimu zaměstnance kontrolovat a hrubé porušení prokazovat. Zákon dále chrání zaměstnance dvouměsíční výpovědní dobou, což hodnotím jako velice velkorysé. Obecně považuji dvouměsíční výpovědní dobu u výpovědi z důvodu porušení povinností zaměstnance (jak pracovních tak např. dodržení léčebného režimu) za nespravedlivě dlouhou. Jak už bylo uvedeno výše, ochrana poskytovaná zaměstnancům nacházejících se v ochranné době není zde až na výjimky relevantní.

3.2.9 Výpovědní doba

Významnou ochranu poskytuje zaměstnancům institut výpovědní doby, tj. určité zaručené lhůty, kdy zaměstnanec i po obdržení výpovědi má jak možnost pracovat, tak

zaručený finanční příjem. „Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi“.⁹⁴ Délka výpovědní doby je v současné době zákonem stanovena minimálně na dva měsíce, přičemž platí, že individuální dohodou⁹⁵ mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ji lze pro obě strany navýšit. Vždy ale musí platit stejně dlouhá výpovědní doba pro zaměstnavatele i zaměstnance. Běh výpovědní doby je stanoven v § 51 odst. 2 Zákoníku práce tak, že počátek běhu výpovědní doby je vázán vždy na začátek měsíce, který následuje po měsíci, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. I v případě, že není výpovědní doba smluvně prodloužena, existují případy, kdy dochází k jejímu prodloužení ze zákona (blíže kapitola 3.11.4). Během výpovědní doby platí v zásadě stejná pravidla, tj. zaměstnanec je povinen konat práci a zaměstnavatel je povinen práci mu přidělovat.

V Zákoníku práce zatím bohužel chybí ustanovení, které by explicitně umožňovalo zaměstnanci a zaměstnavateli vykoupení se z výpovědní doby. V praxi by to mohlo fungovat například tak, že strana, která dává výpověď, by písemně do výpovědi uvedla, že místo dodržení výpovědní doby poskytne druhé smluvní straně peněžité vyrovnání. Výpovědní doba by se pak adekvátně poskytnuté kompenzaci zkrátila, případně vůbec by se neuplatnila. Domnívám se, že tato výslovná zákonná možnost by byla velmi praktická a s ohledem na velkou většinu případů skončení pracovního poměru i často zaměstnavateli i zaměstnanci využívaná. V současné době se podobné situace na straně zaměstnavatele obvykle řeší pomocí institutu překážek v práci. Je-li zaměstnanci sděleno, že s ním bude skončen pracovní poměr výpovědí, současně ho zaměstnavatel informuje (nejčastěji písemně ve výpovědi), že jeho přítomnost na pracovišti dále není nutná a že do skončení výpovědní doby mu zaměstnavatel nebude přidělovat práci. Zaměstnanci je samozřejmě zaručena náhrada mzdy po dobu trvání těchto překážek v práci. Zaměstnavatel je také spokojen, protože už na pracovišti nemá např. neloajálního zaměstnance, či jednoduše osobu, kterou z nějakého (zákonného) důvodu zaměstnávat nechce nebo nemůže nebo osobu, která dá sama výpověď a stává se z nějakého důvodu pro zaměstnavatele neloajální, nepotřebná,

⁹⁴ DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, S III, str. 70, 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 80. ISBN 978-80-7357-554-0, str. 63.

⁹⁵ Výpovědní dobu nelze prodloužit kolektivní smlouvou, či vnitřním předpisem. Dle § 23 odst. 1 Zákoníku práce totiž kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Strpení výpovědní doby delší než 2 měsíce však povinností zaměstnance je.

nežádoucí. Typickým příkladem bude odchod zaměstnance ke konkurenci či jednoduše špatné vztahy na pracovišti resp. v týmu. Takový zaměstnanec, který třeba jen po dobu výpovědní doby „pracuje“ u zaměstnavatele může napáchat více škody než užítu. Nehledě na to, že z opačného pohledu současná právní úprava více znevýhodňuje zaměstnance. Dá-li totiž zaměstnanec výpověď z pracovního poměru, není zde obdobný mechanismus, jak po dobu výpovědní doby nepracovat, resp. jak se vykoupit z této povinnosti pracovat.

Sice by se na první pohled mohlo zdát, že toto umělé vytvoření překážek v práci funguje a v podstatě nahrazuje institut vykoupení se ze zaměstnání, nelze to úplně srovnávat. Zaměstnanec je po dobu těchto překážek v práci (tzv. garden leave nebo gardening leave) stále zaměstnancem zaměstnavatele, tj. je stále v pracovním poměru, což ho může samozřejmě určitým způsobem limitovat. Kromě toho existují názory, že jednou z povinností zaměstnance je konat práci podle pracovní smlouvy a této povinnosti koresponduje na druhé straně právě povinnost zaměstnavatele práci dle pracovní smlouvy přidělovat. Pro zamezení jakýchkoliv pochybností a pro větší právní jistotu se domnívám, že by bylo vhodné institut „vykoupení se z výpovědní doby“ do českého pracovního práva zakotvit. Z hlediska dostatečné ochrany zaměstnance by za dodržení garden leave měl zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout kompenzaci, minimálně ve výši průměrného výdělku. Úprava by mohla také předvídat, že v případě, že bude tento institut zaměstnavatelem využit, není možné zaměstnance „povolat zpátky do práce“.

V souvislosti s pojednáním o výpovědní době bych ráda připomněla úpravu výpovědní doby, kterou obsahoval starý zákoník práce v době jeho schválení. Výpovědní doba byla navázána na věk zaměstnance, tj. čím byl zaměstnanec starší, tím delší byla výpovědní doba (§ 45 odst. 2 prvního zákoníku práce). S účinností od 1. 1. 1989 (zákon č. 188/1988 Sb.) byla délka výpovědní doby jednotně stanovena na dva měsíce. Zákonem č. 3/1991 Sb., s účinností od 1. 2. 1991 se výpovědní doba při propouštění z organizačních důvodů zvýšila na tři měsíce.

Máme-li zhodnotit úpravu výpovědní doby, tak jak ji nyní obsahuje Zákoník práce, lze říci, že poskytuje zaměstnanci dostatečnou ochranu zejména zakotvením minimálního úseku výpovědní doby resp. zaručením příjmu po tuto dobu. Osobně se

domnívám, že v některých případech rozvázání pracovního poměru by se naopak nemusela plošně uplatnit dvouměsíční výpovědní doba (výpověď pro porušení pracovní kázně či nesplnění předpokladů či požadavků na výkon práce). Další otázkou k zamyšlení je, zda by bylo smysluplné vázat délku výpovědní doby na počet odpracovaných let u zaměstnavatele. Myslím, že určitá rozumná diferenciací by zavedena být mohla. Výpovědní doba dvou měsíců pro zaměstnance pracujícího u zaměstnavatele např. dvacet let není dle mého názoru adekvátní a ani spravedlivá porovnáme-li skončení pracovního poměru tohoto „věrného“ zaměstnance a zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje např. dva roky. Uvažovat lze dále o změně počátku běhu výpovědní doby. Plně souhlasím s P. Hůrkou, který uvádí, že „v současné době se fixace běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc jeví jako neopodstatněná“.⁹⁶

3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zákoník práce dává zaměstnavateli v odůvodněných případech právo, aby zaměstnance okamžitě propustil, tj. aby ukončil pracovní poměr „ze dne na den“. Důvodem pro tuto lidově řečenou „výpověď na hodinu“ je takové porušení povinností zaměstnance nebo takové provinění zaměstnance, že není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec u zaměstnavatele setrval ještě po výpovědní dobu. Ochrana zaměstnance pak musí jít v tomto případě stranou ve prospěch ochrany zaměstnavatele a zdravé flexibility pracovních vztahů. Na druhou stranu jsou ale důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru stanoveny relativně úzce. Tento radikální způsob rozvázání pracovního poměru je výjimečný a možná i kvůli ne úplně jasné dikci zákona i výjimečně zaměstnavateli využíván.

Důvodem pro okamžité zrušení je

- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo 6 měsíců pokud jej zaměstnanec spáchal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi; nebo

⁹⁶ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání. Praha : Auditorium. 2010. s. 102. ISBN 978-80-903786-04-9.

- porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem.

Co je porušení zvlášť hrubým způsobem Zákoník práce nestanoví. Z dikce zákona vyplývá, že se musí jednat o porušení pracovních povinností zaměstnance a toto porušení musí vykazovat vysokou intenzitu. Hlediska pro posouzení intenzity porušení „pracovní kázně“ jsou typicky osoba zaměstnance, jeho funkce, kterou zastává, dosavadní pracovní postoj a výsledky, čas a situace, v níž došlo k porušení, míra zavinění, důsledky pro zaměstnavatele – zda došlo ke škodě, atd. Důležitým měřítkem a vodítkem je i skutečnost, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat takového pracovníka zaměstnávat.⁹⁷

Následující typické učebnicové příklady porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem uvádí Bezouška P.: okradení zaměstnavatele či zákazníka zaměstnavatele, prozrazení důležitého obchodního tajemství, neomluvená absence zaměstnance, neuposlechnutí pokynu nadřízeného a způsobení škody zaměstnavateli, práce pod vlivem drog či alkoholu, zneužívání majetku zaměstnavatele – např. surfování na internetu po značnou část pracovní doby, apod.⁹⁸ Jak plyne z výše uvedeného, tyto příklady můžou sloužit jen pro orientaci, vždy bude potřeba posuzovat konkrétní případ a jeho specifika.

Pracovní poměr skončí bez výjimky doručením tohoto jednostranného projevu zaměstnanci. V řadě případů (např. nutnost předání práce, zaškolení nového zaměstnance, atd.) by zaměstnavatelé jistě uvítali možnost posunutí konce pracovního poměru např. stanovením data ve zrušovacím úkonu. Uvedení časového údaje kdy pracovní poměr skončí, není však právně relevantní.⁹⁹ Jedinou možností jak oddálit skončení pracovního poměru je tedy zvolení či posunutí dne doručení. Na to okamžitě zrušit pracovní poměr má však zaměstnavatel omezenou dobu. V zásadě platí, že zaměstnavatel může takto zrušit pracovní poměr do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, nejpozději ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (Soubor, sv. 2, C 164).

⁹⁸ BEZOUŠKA P., IVANCO. G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde Praha 2010. s. 113, ISBN 928-80-7201-795-9.

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R 14/1972).

důvod vznikl.¹⁰⁰ Okamžité zrušení pracovního poměru je nutné předem projednat s odborovou organizací.

Okamžitě zrušen nemůže být ale pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dle § 55 odst. 2 Zákoníku práce (k tomu blíže kapitola 3.11).¹⁰¹

Určitou míru ochrany Zákoník práce poskytuje zaměstnanci i v opačném případě, tj. dává mu možnost, aby on sám pracovní poměr okamžitě zrušil, a to z přesně stanovených zákonných důvodů (nevyplacení mzdy a neumožnění výkonu jiné vhodné práce z důvodu vážného ohrožení zdraví). Zaměstnanci v takovém případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Před novelou Zákoníku práce, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony náleželo zaměstnanci odstupné, a to minimálně ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Současná právní úprava, tj. vyplácení kompenzace za „ztracenou“ výpovědní dobu se mi jeví jako vhodnější resp. logičtější.

3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Asi nejjednodušší způsob rozvázání nově uzavřeného pracovního poměru, který dává jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci možnost z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu pracovní poměr - za trvání tzv. zkušební doby – skončit, je tzv. zrušení ve zkušební době. Zaměstnance v tomto případě nechrání před ztrátou zaměstnání nic, ani ochranná doba. Jediným požadavkem je písemná forma tohoto zrušení a doručení do vlastních rukou zaměstnance.

Určitou časovou limitací pro zaměstnavatele je ustanovení, že pracovní poměr nelze zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů. Důvodem je snaha zabránit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem

¹⁰⁰ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 235. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹⁰¹ Srovnej ZINČENKOVÁ, L. Okamžité zrušení pracovního poměru. Ekonom. Roč. 45, č. 10, s. 46-47.

vyhnul povinnosti uložené zákonem poskytovat zaměstnanci po dobu prvních 14 resp. 21 dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy¹⁰².

Zrušení pracovního poměru musí být písemné a pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, neuvede-li zaměstnavatel den pozdější. Doručeno musí být do vlastních rukou zaměstnance. Zaměstnavatel je dále povinen s případy rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době seznámit odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí, a to ve lhůtách s ní dohodnutých (§ 61 odst. 5 Zákoníku práce). Předchozí projednání zrušení pracovního poměru ve zkušební době se však nevyžaduje.

Právní úprava účinná do 31. 12. 2011, která požadovala, aby strana, která se rozhodne pracovní poměr zrušit, svůj záměr druhé straně sdělila zpravidla tři dny předem¹⁰³, byla zrušena. Zrušení tohoto proklamativního ustanovení lze vítat. Velmi důležité pro tuto možnost zrušení pracovního poměru je také otázka skončení zkušební doby a její počítání. Dle § 333 počínají doby prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Pokud je tedy zkušební doba sjednána od 1. 1. 2012 na dobu tří měsíců, pracovní poměr lze nejpozději zrušit dne 31. 3. 2012.

Ochrana zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru je na jeho počátku, tj. zejména za trvání zkušební doby minimální. Vzhledem k tomu, že toto období má jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci odpovědět na otázku, zda je práce pro zaměstnance vhodná, zda na ni stačí a zda jsou obě strany se spoluprací spokojeny, není třeba zaměstnance speciálně chránit. Princip ochrany stability pracovního poměru se zde tedy neuplatní. Smyslem a hlavním účelem zkušební doby je tedy co nejvíce usnadnit proces skončení pracovního poměru pro případ, že jedné ze stran nevyhovuje.¹⁰⁴ Z tohoto důvodu je umožněno v zásadě okamžitě pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu skončit. I v tomto případě však platí, že důvodem skončení pracovního poměru nesmí být diskriminace či jiné důvody přičítící se

¹⁰² KAHLE, B.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOLEŽÍLEK, J. ASPI - Zákoník práce s komentářem. 2007, s. 133.

¹⁰³ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. RNDr. Ivana Hexnerová- BOVA POLYGON, únor 2008, s. 228.

¹⁰⁴ TOMEK, M. Dohoda o skončení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Právní rádce, 2009, č. 3.

veřejnému pořádku.¹⁰⁵ V současné době je právní úprava zkušební doby vyhovující jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Určité výhrady je možné mít k zákazu zrušení pracovního poměru v počátcích pracovní neschopnosti, což zejména v praxi přináší časté obtíže.¹⁰⁶

3.5 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Směrnice Rady 1999/70/ES o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS zavazovala ČR k přijetí opatření, která budou předcházet zneužívání pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou a tím ochraňovat zaměstnance.¹⁰⁷ ČR směrnici implementovala tak, že kombinuje druhou a třetí metodu směrnice, tj. omezuje maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou a počet obnovení těchto smluv a poměrů.

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou končí uplynutím určitého data, dne, události, kterou si strany v pracovní smlouvě sjednají. Pokud je délka pracovního poměru omezena na dobu konání nějakých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Nedodržení této povinnosti však nemá na platnost skončení pracovního poměru vliv, ledaže by to byla podmínka výslovně sjednaná jako podmínka zániku pracovního poměru na dobu určitou. Stejně jako pracovní poměr na dobu neurčitou však může pracovní poměr na dobu určitou skončit ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 Zákoníku práce. V případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou se projevuje celkem markantní míra ochrany zaměstnance, a to zásadně ve dvou oblastech:

- pracovní poměr je uzavřen v rozporu se Zákoníkem práce a je tedy možné, aby zaměstnanec jeho skončení sám zabránil; a

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, spis. zn. 21 Cdo 2195/2008.

¹⁰⁶ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání. Praha : Auditorium. 2010. s. 87. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹⁰⁷ BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 2009, č. 10, s. 352.

- pracovní poměr trvá a neskončí, pracuje-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele i po datu, kdy měl pracovní poměr skončit.

Pokud zaměstnavatel uzavře pracovní poměr v rozporu se Zákoníkem práce (např. na delší dobu než Zákon povoluje, případně s vícíkem opakováními) a zaměstnanec mu písemně před uplynutím této doby sdělí, že trvá na dalším zaměstnávání, platí fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanec se však svého práva musí dovolat u soudu určovací žalobou. Žalobu je třeba podat do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit uplynutím doby. Lhůta dvou měsíců je obdobně jako u žaloby dle § 69 odst. 1 Zákoníku práce lhůtou prekluzivní, neuplatní-li se právo v této lhůtě, tak zaniká.¹⁰⁸ Předpokladem úspěšného „překlopení“ pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je tedy písemné sdělení o trvání na dalším zaměstnávání, které musí být zaměstnavateli doručeno před uplynutím sjednané doby a dále určovací žaloba na neplatnost sjednání pracovního poměru pro nesplnění podmínek § 39 odst. 2 až 4 Zákoníku práce.

Další ochrana zaměstnance vyplývá z § 65 odst. 2 Zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení totiž platí, že pokud pokračuje zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání práce, transformuje se pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Jak uvádí judikatura, koná-li zaměstnanec práci s vědomím nejbližšího nadřízeného, má se za to, že koná s vědomím zaměstnavatele.¹⁰⁹

Dále je třeba připomenout, že i když je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, jeho jednostranné skončení, před uplynutím této doby, se řídí obecnými ustanoveními o skončení pracovního poměru na dobu neurčitou.¹¹⁰ Naproti tomu např. v USA, Německu, Rakousku nebo Švýcarsku lze pracovní poměr sjednaný na dobu určitou jednostranně rozvázat jen, existují-li proto objektivní důvody nebo bylo-li něco takového sjednáno. Toto omezení vychází především z vůle smluvních stran sjednat

¹⁰⁸ KOMENDOVIČ, J. Pracovní poměr na dobu určitou. Právní rádce, 2008, č. 11 s. 38 a násl.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

¹¹⁰ HŮRKA, P. et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Ceník, 2011. s 176.

pracovní poměr alespoň na dobu, na kterou měl trvat.¹¹¹ Ochranná doba nemá vliv na skončení pracovního poměru na dobu určitou.

Obecně lze shrnout, že právní úprava pracovního poměru na dobu určitou poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu před předčasným rozvázáním.

3.6 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele

Pracovní poměr skončí i tehdy, zemře-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

V případě zaměstnavatele živnostníka však pracovní poměr neskončí v případě, že v jeho živnosti pokračují jeho dědicové (není-li dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pozůstalý manžel nebo partner i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti). Základní pracovněprávní vztah však zanikne dnem, kdy tyto osoby prohlásí, že nebudou pokračovat v živnosti nebo marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.¹¹²

Naskytla se ještě otázka, zda jsou zaměstnanci živnostníků lépe chráněni, než zaměstnanci jiných fyzických osob. Předmětný § 342 (ještě ve znění účinném do 31. 12. 2011) byl napaden u Ústavního soudu pro rozpor s čl. 1 odst. 1 Ústavy (princip právního státu), čl. 11 Listiny základních práv a svobod (právo vlastnické) a s čl. 26 Listiny základních práv a svobod (právo podnikat). Dle Ústavního soudu však tato úprava přispívá k výraznější právní a sociální jistotě zaměstnanců, což je jedním z významných úkolů pracovního práva. Proto návrhu na zrušení nebylo vyhověno.

3.7 Hromadné propouštění

S účinností od 1. 1. 2001 bylo v souladu se směrnicí směrnice Rady ES ze dne 17. 2. 1975 č. 75/129/EHS ve znění směrnice Rady ES ze dne 24. 6. 1992 č. 92/56/EHS

¹¹¹ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání. Praha : Auditorium. 2010. s. 83. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹¹² §13 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

(posléze nahrazená směrnicí Rady ES ze dne 20. 7. 1998 č. 98/59/ES), o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění upraveno hromadné propouštění zaměstnanců a zakotveny zásadní mantinely ochrany zaměstnanců. Naše právní úprava je tak v souladu s úpravou EU. Hromadné propouštění a povinnosti, které úprava nařizuje, se týkají jen zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců.

Dle § 62 odst. 1 Zákoníku práce se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) nejméně:

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců;
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Hromadné propouštění je pro zaměstnavatele z procedurálního hlediska ztíženým propouštěním z důvodů organizačních změn. Hlavním cílem je pak zejména ochrana zaměstnanců a zaměstnanosti. Ochrana spočívá zejména v povinnostech, které zákon zaměstnavatelům ukládá. Jedná se především o informační povinnosti vůči úřadu práce a informační a konzultační povinnosti vůči odborové organizaci, radě zaměstnanců či vůči jednotlivým zaměstnancům. Sankcí za nesplnění těchto povinností není však neplatnost výpovědí, ale finanční postih za porušení pracovněprávních předpisů při rozvazování pracovního poměru až do výše 300 000,- Kč a hrozba prodloužení výpovědní doby (viz níže). Zaměstnavatel má dále povinnost poskytnout při výpovědi či dohodě z těchto důvodů zaměstnancům odstupné, počítané dle tzv. principu seniority.

Jistou ochranu zaměstnancům proti vyloučení aplikace právní úpravy hromadného propouštění poskytuje i ustanovení, které stanoví, že byla-li dána výpověď z organizačních důvodů alespoň pěti zaměstnancům, započítávají se do počtu propouštěných i ti, kteří pracovní poměr skončili dohodou. Naopak pokud se většina zaměstnanců dohodne na rozvázání pracovního poměru (tzn. výpověď je méně než 5)

nejedná se o hromadné propouštění ve smyslu Zákoníku práce. Časové období rozhodné pro posouzení, zda se bude jednat o hromadné propouštění či nikoliv, je 30 kalendářních dní.

Úprava hromadného propouštění má dle mého názoru větší smysl a uplatnění pro zaměstnavatele s velkým počtem zaměstnanců (tj. např. 100 a výše), u kterých je větší pravděpodobnost existence zástupců zaměstnanců a zároveň i lepší ochrana pro propouštěné zaměstnance, než pro „rodinné“ firmy zaměstnávající desítky zaměstnanců, které se dostanou do potíží a mnohdy si ani neuvědomí povinnosti plynoucí z této úpravy.

V případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů většího počtu zaměstnanců¹¹³ je tedy v určitých případech nutno postupovat zákonem stanoveným způsobem. Před dáním výpovědi musí zaměstnavatel o svém záměru včas, tj. alespoň 30 dnů před dáním výpovědi, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a není-li jich tak přímo jednotlivé dotčené zaměstnance a zahájit s nimi jednání. Současně s tímto je zaměstnavatel povinen písemně informovat i příslušný úřad práce¹¹⁴ (tzv. „první písemná zpráva“). Příslušným úřadem práce je dle § 62 odst. 5 úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele. Obsahem výše zmíněného jednání se zástupci zaměstnanců, případně s jednotlivými zaměstnanci by měla být snaha pokud možno předejít propouštění nebo alespoň minimalizovat dopady na zaměstnance (převedení na jinou práci, rekvalifikace, změna místa výkonu práce, apod.).

Tzv. „druhá písemná zpráva“¹¹⁵, kterou je zaměstnavatel povinen doručit úřadu práce musí obsahovat definitivní rozhodnutí zaměstnavatele hromadně propouštět, celkový počet zaměstnanců a jejich profesní složení a informace o tom, jak dopadla jednání se zaměstnanci nebo jejich zástupci. Tato zpráva by měla být současně doručena

¹¹³ § 62 odst. 1 Zákoníku práce.

¹¹⁴ Zákonem č. 73/2011 Sb. byl s účinností od 1. 4. 2011 zřízen jednotný Úřad práce České republiky, který se vnitřně člení na organizační útvary na úrovni krajských poboček a kontaktních pracovišť. Bylo zrušeno všech 77 okresních úřadů práce, jejichž dosavadní působnost převzal nový úřad práce resp. krajské pobočky tohoto úřadu.

¹¹⁵ SVĚŘČINOVÁ, E. Hromadné propouštění v praxi úřadu práce, Právní rádce 2005, č.10, str. 37.

i zástupcům zaměstnanců, kteří mají možnost se vyjádřit a toto vyjádření zaslat příslušnému úřadu práce.¹¹⁶

Zaměstnavatel výše uvedenou proceduru musí podstoupit, jinak by pracovní poměr jeho zaměstnanců neskončil. Teprve po uplynutí doby 30 dnů od doručení této druhé písemné zprávy příslušnému úřadu práce skončí pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance. Jedná se zde o významnou ochranu zaměstnance; o prodloužení výpovědní doby, tj. prodloužení délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec se může této ochrany zříknout a prohlásit, že na prodloužení netrvá (toto neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele). Naopak výhrady zaměstnance či nedostatky této druhé písemné zprávy, která byla prokazatelně doručena příslušnému úřadu práce, proti níž nemá úřad práce výhrady, nemůžou způsobit neplatnost skončení pracovního poměru.¹¹⁷ Zaměstnanec je dále chráněn zákonnou výpovědní dobou, minimálně dvoutměsíční. Více jsou pak chráněni zaměstnanci v tzv. ochranné době (k tomu blíže 3.11).

Obecně se dá říct, že tato úprava poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu a zároveň neomezuje zaměstnavatele, kteří se ocitnou v ekonomických problémech, reagovat na jejich situaci. Zákonem daný časový rámec, ve kterém zaměstnavatel podniká jednotlivé kroky, poskytuje zaměstnanci čas na to, připravit se na ztrátu zaměstnání. Komunikace s úřadem práce mám pak význam jak informační, tak praktický. Příslušný úřad práce se připraví na případný vyšší počet nezaměstnaných resp. uchazečů o zaměstnání. V praxi jsem s tímto institutem neměla nikdy problémy. Hromadné propouštění je v praxi z pohledu zaměstnavatele vždy paradoxně snazší a takřka bezproblémové ve srovnání s jinými prováděnými restrukturalizacemi, které vyústili v „klasické“ výpovědi z organizačních důvodů (z pohledu neexistence zástupců zaměstnanců).

3.8 Spolurozhodování, projednání a seznámení s výpovědí

¹¹⁶ JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním, Bulletin advokacie, 2009, č. 1, s. 50.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007.

Vyšší stupeň ochrany při jednostranném rozvazování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zaručuje existence odborové organizace u zaměstnavatele. Odborová organizace má při ukončování pracovních poměrů zákonem stanovené pravomoci. Jedná se především o:

- spolurozhodovací;
- projednací; a
- seznamovací (informativní) spoluúčast.¹¹⁸

Do 31. 12. 2011 neupravoval Zákoník práce výslovně otázku, v jakém okamžiku vznikají odborové organizaci oprávnění vůči zaměstnavateli resp., kdy u zaměstnavatele odborová organizace začíná vlastně působit. Tento stav činil problémy např. tam, kde odborová organizace měla členy u několika zaměstnavatelů nebo kde vyjednávala malá odborová organizace za všechny zaměstnance. Evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vede Ministerstvo vnitra. Tento seznam ale nemá charakter veřejného seznamu. V seznamu je možné najít pouze název, adresu sídla a od roku 2001 identifikační číslo sdružení. V mnohých případech se tak ani zaměstnavatel neměl šanci dozvědět, že u něho nějaká odborová organizace vůbec působí.¹¹⁹

S účinností od 1. 1. 2012 platí, že oprávnění odborové organizaci vznikne, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky. Odborová organizace tedy působí u zaměstnavatele a má právo jednat pouze je-li k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Dále je stanoveno, že kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje výše uvedené podmínky. Stejně tak je

¹¹⁸ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v české pracovním právu, Auditorium, Praha 2009, s. 111. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹¹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce ze dne 29.6.2011, Poslanecká sněmovna parlamentu, rok 2011, tisk č. 411/0.

odborová organizace povinna zaměstnavatele informovat, přestane-li tyto podmínky splňovat. Touto úpravou se posiluje právní jistota jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne jednostranně propouštět (výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru) a působí-li u něj odborová organizace, je nutné s ní tyto kroky předem projednat. Pokud je dotyčný dokonce členem orgánu odborové organizace, musí zaměstnavatel předem získat k jeho propuštění souhlas. Zákoník práce však považuje za takovýto souhlas i nečinnost odborové organizace, tj. prosté neodmítnutí v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o souhlas požádána. Smysl tohoto ustanovení je jasný, poskytnout zvýšenou právní ochranu funkcionářům příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem a maximálním způsobem chránit zaměstnance (především členy odborového orgánu) před jednostranným rozvázáním pracovního poměru.

Pokud jde o všechny jiné způsoby rozvázání pracovního poměru (dohoda, zrušení ve zkušební době, výpověď ze strany zaměstnance, okamžité zrušení ze strany zaměstnance) stačí, aby odborová organizace byla s takovýmto rozvázáním obeznámena.

Úprava vychází z části z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách (úmluva č. 108/2001 Sb.m.s.), které jim mají být poskytnuty.¹²⁰

3.8.1 Projednání a předchozí souhlas odborového orgánu

Zákon ukládá zaměstnavateli, aby s odborovou organizací projednal každou výpověď a každé okamžité zrušení pracovního poměru, které má být zaměstnanci předáno. Smyslem projednání je nejen informování odborové organizace o záměru propouštět, ale zároveň iniciování diskuse. Dle § 278 Zákoníku práce se projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody. Takovéto projednání by se mělo uskutečnit vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před dáním výpovědi zaměstnanci či předáním okamžitého zrušení.

¹²⁰ JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. GRADA Publishing, a.s., 2009. s. 101. ISBN 978-80-247-2113-2.

Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím i okamžitým zrušením. Názor odborové organizace by pak měl být zaměstnavatelem zohledněn resp. vzat v úvahu před samotným skončením pracovního poměru. Samotné stanovisko odborové organizace či její nesouhlas s kroky zaměstnavatele není však pro zaměstnavatele závazné a nezpůsobuje neplatnost rozvazovacího úkonu. Ani skutečnost, že zaměstnavatel nesplní projednací povinnost a výpověď předem neprojedná s odborovým orgánem, nevede k neplatnosti výpovědi.¹²¹ Zaměstnavatel tak v zásadě jen riskuje pokutu, kterou mu za tento přestupek (správní delikt v případě právnických osob) může uložit inspektorát práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Konkrétně se jedná o provinění na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Výše pokuty může činit až 200 000,- Kč.¹²²

Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je pro projednání příslušná ta odborová organizace, jejímž členem je zaměstnanec, který má být propuštěn. Pokud zaměstnanec vůbec odborově organizován není, řeší zaměstnavatel výpověď či okamžité zrušení s odborovou organizací, která má nejvíce členů – pokud dotčený zaměstnanec neurčí jinak.¹²³ Odborově neorganizovaný zaměstnanec tak má v zásadě možnost volby o tom, která odborová organizace ho bude hájit a zastupovat. Stejně tak má zaměstnanec možnost účast odborových organizací na projednání výpovědi či okamžitého zrušení jeho pracovního poměru vyloučit.

Speciální ochrana se pak týká plánované výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Zaměstnavatel totiž k platnému rozvázání pracovního poměru s takovýmto členem potřebuje plánovaný úkon s odborovým orgánem nejen řádně projednat, ale především k němu získat souhlas.

¹²¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94; stejně tak § 19 odst. 3 Zákoníku práce „Požaduje-li tento zákon, aby právní pkon byl spříslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

¹²² Srovnej HAVLÍK, A. Sociální dialog na úrovni podniků vztah ke kolektivnímu vyjednávání; sankce za porušení povinností. Práce a mzda, 2009, číslo 10, str. 9.

¹²³ § 286 Zákoníku práce.

Odborový orgán je takový orgán, který je podle stanov oprávněn jednat za odborovou organizaci navenek.¹²⁴ Stanovy odborové organizace určí orgány odborové organizace, způsob jejich ustavování a určí orgány a funkcionáře oprávněné jednat jménem organizace. Ochrany dle tohoto ustanovení pak požívají jen členové tohoto orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele. Předchozí souhlas tedy musí dát pouze orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace. Nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.¹²⁵

Má-li zaměstnavatel v úmyslu rozvázat pracovní poměr s odborovým funkcionářem, musí odborovou organizaci o tento souhlas požádat. Odborová organizace má 15 dnů na to, aby se k požadavku zaměstnavatele adekvátně vyjádřila. Nebude-li odborová organizace písemně reagovat v době do 15 dnů ode dne, kdy o to byla zaměstnavatelem požádána, uplatní se fikce, že s rozvázáním pracovního poměru souhlasí. Nečinnost odborové organizace se tedy považuje za udělený souhlas.¹²⁶ Pokud jde o souhlas s rozvázáním pracovního poměru vázaný na splnění podmínky, nelze dle judikatury tuto reakci odborového orgánu považovat za souhlas ani za odmítnutí. Vzhledem k tomu, že výslovně nebyl souhlas odmítnut, má se zato, že byl udělen.¹²⁷

Zaměstnavatel má pak dvouměsíční lhůtu na to, aby souhlasu využil resp., aby pracovní poměr dotčeného funkcionáře jednostranně ukončil. Nebude-li rozvazovací úkon v této lhůtě učiněn, je třeba odborovou organizaci o její souhlas znovu požádat. Dle judikatury však zaměstnavatel nemusí znovu odborovou organizaci žádat o souhlas, pokud zaměstnavatel ve dvouměsíční lhůtě použije opožděně daný předchozí souhlas s původní výpovědí, která byla odvolána při dání nové a obsahově shodné výpovědi.¹²⁸

V případě, že odborová organizace odmítne udělit souhlas, je daná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Neplatnost může však vyslovit vždy jen

¹²⁴ § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

¹²⁶ DOLEŽÍLEK, J.; VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B. § 61 Skončení pracovního poměru. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru. Účast odborové organizace při rozvazování pracovního poměru, ASPI – Zákoník práce s komentářem 2. Aktualizované vydání, 2008, s. 129.

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

¹²⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 1. 1994, sp. zn. 6cdo 8/93.

soud. Proto je třeba, aby se příslušný zaměstnanec vyslovení neplatnosti dovolával zákonem stanoveným postupem u soudu.

Vzhledem k tomu, že taková právní úprava by mohla být pro zaměstnavatele neúnosná a v zásadě by mu zakazovala rozvázat pracovní poměr s odborovými funkcionáři, stanoví zákon určitou výjimku z absolutního zákazu neodsouhlasené výpovědi. Je-li skutečně podána žaloba na určení neplatnosti k soudu a zároveň jsou všechny podmínky výpovědi splněny, může soud dospět k názoru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával a „zplanit“ tak podanou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru.

Za splnění podmínek výpovědi by se zřejmě považovalo jak dodržení obsahové, skutkové i formální stránky výpovědi a i požádání odborového orgánu o udělení souhlasu. Nepožádá-li zaměstnavatel před skončením pracovního poměru o souhlas odborový orgán, porušuje tak jednu z povinností uloženou mu zákonem (§ 61 odst. 2). V soudní praxi se však objevuje i názor opačný, tj. že i při nevyžádání si souhlasu od odborového orgánu by měl soud mít možnost rozhodnout, že další zaměstnávání odborového funkcionáře by pro zaměstnavatele bylo v konkrétním případě nespravedlivé.¹²⁹

Obsah pojmu „spravedlivě požadovat“ není v zákoně blíže specifikován. Povinnost důkazní a povinnost tvrzení, že zde byly skutečnosti, pro které by nebylo pro zaměstnavatele únosné a spravedlivé dále zaměstnance zaměstnávat, nese zaměstnavatel. Tyto skutečnosti musí být navíc jiné než jen ty, co naplňují výpovědní důvod.¹³⁰ Soud by měl každý případ zvážit individuálně, přihlídnout může jak k okolnostem rozvázání pracovního poměru, situaci zaměstnavatele, tak k osobě zaměstnance, jeho dosavadním pracovním výsledkům, schopnostem, délce jeho zaměstnání, aktuální životní situaci.¹³¹ Zákon tady tímto relativně neurčitým

¹²⁹ JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ P.; HOFMANNOVÁ, E.; SCHMIED, Z.; ŠUBERTOVÁ, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2008, str. 62.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2007, spis. zn. 21 Cdo 172/2007: „Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člena příslušného odborového orgánu, kterému přísluší zvýšená ochrana a u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti pro organizační změny, jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele došlo. Přihlížet je nutno především k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele

ustanovením (norma s tzv. relativně neurčitou hypotézou) poskytuje soudu prostor pro zvážení, co v konkrétní situaci bude považovat za spravedlivé.¹³²

Zde je třeba zdůraznit, že výše uvedená ochrana se neaplikuje na ostatní zástupce zaměstnanců, tj. na členy rad zaměstnanců ani na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3.8.2 Předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu

Ustanovení, které chrání zaměstnance před jednostranným ukončením pracovního poměru, nejsou obsažena jen v Zákoníku práce. Ustanovení § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce stanoví, že pracovní nebo obdobný poměr poslance může zaměstnavatel ukončit proti jeho vůli jen s předchozím souhlasem předsedy komory Parlamentu. Stejná ochrana platí i pro období 12 měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Není-li tedy souhlas k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavateli udělen, je takové skončení pracovního nebo obdobného poměru neplatné.

3.9 Odvolání z vedoucího místa

Institut odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nevede primárně ke skončení pracovního poměru, ale často jen ke změně druhu vykonávané práce. Zákoník práce zde zaměstnance před úplným skončením pracovního poměru chrání a stanoví zaměstnavateli povinnost odvolanému zaměstnanci nabídnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení resp. měl by mu nabídnout jinou vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Teprve v případě, že zaměstnanec nabízenou práci odmítne nebo zaměstnavatel takovou vhodnou práci pro zaměstnance nemá, může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) Zákoníku práce. Odstupné je však s touto výpovědí spojeno jen v případě, že k odvolání z místa vedoucího

na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.“

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

zaměstnance došlo v souvislosti se zrušením tohoto pracovního místa (k tomu blíže 3.2.3). Odvolání z místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně a výkon práce na vedoucím pracovním místě končí dnem následujícím po doručení odvolání. Zaměstnavatel má však v odvolacím „dekretu“ právo stanovit i pozdější den skončení. Aby zaměstnavatel měl vůbec možnost zaměstnance odvolat, je třeba s ním tuto možnost předem dohodnout. Často se takové ustanovení v pracovní smlouvě nazývá „doložka odvolatelnosti“. Taková doložka musí obsahovat nejen možnost odvolání, ale i reciproční možnost vzdání se tohoto místa zaměstnancem.¹³³

Zákoník práce rovněž dává zaměstnavateli možnost jmenovat zaměstnance také na dobu určitou. Poté platí, že pracovní poměr zaměstnance končí nejpozději uplynutím stanovené doby (§48 odst. 2 Zákoníku práce).

Institut odvolání resp. vzdání se místa vedoucího zaměstnance nepůsobí v praxi zásadní problémy. Ochrana zaměstnance je pak dostatečně zabezpečena právě nabídkovou povinností.

3.10 Lhůty pro rozvázání pracovního poměru

Proto, aby skončení pracovního poměru bylo platné, je kromě jiného nutné dodržet zákonem stanovené lhůty, ve kterých lze tento jednostranný úkon učinit. Tyto lhůty jsou stanoveny především v zájmu zachování jistoty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a plní dle mého názoru také určitou ochrannou funkci. Pokud by zaměstnavatel v době určené v § 57 a 58 Zákoníku práce jednostranně neskončil pracovní poměr, jeho právo zaniká. Jedná se tedy o prekluzivní (propadné) lhůty, k jejichž uplynutí soud přihlíží z úřední povinnosti (§ 330 Zákoníku práce). Pokud by však zaměstnavatel tyto lhůty nedodržel, učinil úkon k jednostrannému rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec se nebránil žalobou na určení neplatnosti, bylo by takové rozvázání pracovního poměru považováno za platný právní úkon¹³⁴.

¹³³ Srovnej JOUZA, L. Jmenování a odvolání z pracovního místa. Právní zpravodaj. 2007, č. 9, s. 6-8.

¹³⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 249. ISBN 978-80-7400-317-2.

Zákon tedy rozeznává dva typy lhůt, a to lhůty subjektivní a objektivní. Subjektivní lhůta počíná od doby, kdy se oprávněná osoba určitou skutečnost dozví.¹³⁵ Objektivní lhůta pak omezuje subjektivní lhůtu a počíná od doby, kdy ke skutečnosti skutečně došlo bez ohledu na to, zda se dotýčná osoba o této skutečnosti dozví.

Subjektivní lhůty činí jeden nebo dva měsíce, dle typu porušení. Subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru z důvodu stanoveného v § 52 písm. h) je nejkratší a činí pouze jeden měsíc ode dne, kdy se o této skutečnosti zaměstnavatel dozvěděl. Tato lhůta se o jeden měsíc prodlužuje, pokud se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu. Zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se dozví o výsledku šetření. Subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) nebo pro okamžité zrušení činí dva měsíce. Pokud zaměstnanec poruší povinnosti v cizině, tak se subjektivní lhůta prodlužuje ještě o 2 měsíce po návratu ze zahraničí. Pokud se jednání zaměstnance stane v průběhu 2 měsíců předmětem šetření jiného orgánu, může dát zaměstnavatel výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se dozví o výsledku tohoto šetření. Objektivní lhůty jsou u porušení režimu práce neschopného i u porušení pracovní kázně zaměstnance shodné a činí jeden rok.

Specifické lhůty pro zaměstnavatele, ve kterých může se zaměstnancem z důvodu jeho porušení pracovních povinností, či režimu práce neschopného zrušit pracovní poměr jsou stanoveny v zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích a chrání zaměstnance. Právě v jejich rozmezí má zaměstnavatel reagovat na chování zaměstnance a případně z něj vyvodit následky. Zhodnotíme-li tuto úpravu, dojdeme k závěru, že lhůty jsou adekvátní a ne příliš dlouhé. Na druhou stranu se nejeví úplně logická jednoměsíční lhůta v případě porušení režimu práce neschopného. Domnívám se, že i na úkor ochrany zaměstnance, by měla být lhůta zvýšena na dva měsíce.

Dívám-li se na délku lhůt z pohledu praxe, musím konstatovat, že subjektivní lhůta 2 měsíců (eventuálně 1 měsíc) je příliš „krátká“. Samozřejmě, že na tom mají svoji vinu i zaměstnavatelé, kteří nemají v personálních odděleních vytvořena jasná pravidla postupu v daných případech. Interní porada s vedením firmy, které je často

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000 (Soubor, sv. 2, C 162).

zahraniční, porada s lokálním právníkem a rozhodnutí o dalším postupu a vytvoření příslušných dokumentů mnohdy zaberou více času, než Zákoník práce dává. Nicméně, jak už jsem uvedla výše, 2 měsíční subjektivní lhůtu hodnotím jako dostatečnou a spravedlivou.

3.11 Zákaz výpovědi

Jak uvádí P. Hůrka: „Významným a primárním prvkem ochrany v institutu skončení pracovního poměru je omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří se dočasně nacházejí v obtížné osobní nebo zdravotní situaci. Právní předpis projevuje svoji ochranu před skončením pracovního poměru tak, že přímo zakáže těmto osobám výpověď dát.“¹³⁶ Jak už bylo uvedeno výše, se zaměstnancem je možné jednostranně ukončit pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů. Nachází-li se však zaměstnanec, kterému by měla být z některého z těchto důvodů dána výpověď v životně složité situaci (tzv. ochranné době), je navíc dání výpovědi – za trvání této překážky – zakázáno. Pracovní poměr se tedy prodlužuje a v zásadě se čeká na odpadnutí této překážky tak, aby výpověď mohla být řádně dána. Toto však neplatí bezvýjimečně. Existují důvody resp. kategorie osob, kterým zaměstnavatel i přes tuto zvýšenou ochranu výpověď dát může.

3.11.1 Ochranná doba

Ochranná doba je určité – v zásadě jakkoliv dlouhé – období, během kterého je zaměstnanec chráněn před dáním výpovědi. Tento institut slouží především k ochranně speciální kategorie zaměstnanců, kteří se dostali do určité tíživé životní situace a pro které by ukončení pracovního poměru bylo – i přes splnění všech podmínek pro dání výpovědi – těžko únosné. Zákon tyto kategorie zaměstnanců přesně vypočítává resp. rozlišuje a definuje situace, kdy této ochrany požívají.

Vzhledem k tomu, že zákon zde v první řadě chrání pracovní poměr zaměstnance před jednostranným skončením jeho zaměstnání a garantuje trvání pracovního poměru v době tíživé situace pro zaměstnance, neuplatní se ochranná doba a

¹³⁶ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v české pracovním právu, Auditorium, Praha 2009, str. 97. ISBN 978-80-903786-04-9.

zákaz rozvázání pracovního poměru za situace, kdy iniciativa ke skončení pracovního poměru vzejde od zaměstnance. Zaměstnanec má tak samozřejmě kdykoliv a bez ohledu na svůj zdravotní či jiný stav možnost jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí. Stejně tak je možné se zaměstnancem v ochranné době rozvázat pracovní poměr dohodou. I na skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou a na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nemá ochranná doba žádný vliv.¹³⁷

Existence institutu ochranné doby a z ní plynoucí zákaz výpovědi je pochopitelný. Je-li výpověď v ochranné době dána, je neplatná. Není důležité, zda zaměstnavatel věděl nebo nevěděl o tom, že se zaměstnanec v ochranné době nachází. Zákon ale myslí i na takové případy, kdy by se zaměstnanec ocitl v ochranné době nikoliv při dání výpovědi, ale v průběhu výpovědní doby nebo dokonce tak, že by výpovědní doba měla uplynout v jejím průběhu. V případě, že by zaměstnanec dostal výpověď ještě před počátkem ochranné doby a současně by se stalo, že výpovědní doba uplyne v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pokud zaměstnanec zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby.¹³⁸ Na druhou stranu, onemocní-li zaměstnanec v průběhu výpovědní doby a jeho pracovní neschopnost skončí dříve, než nastane poslední den výpovědní doby (tj. zaměstnanec bude v době uplynutí výpovědní doby zdrav), nebude mít ochranná doba na běh výpovědní žádný vliv.

Jak uvedeno výše, ochranná doba nemá vliv na jiná skončení pracovněprávního vztahu (uplynutí doby resp. pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, dohoda). Pracovní poměr skončí, i kdyby byl zaměstnanec v této době v pracovní neschopnosti.¹³⁹

3.11.2 Skutečnosti vedoucí k zákazu výpovědi

¹³⁷ HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době, *Právo a zaměstnání* 7-8/2003, s. 5.

¹³⁸ § 53 odst. 2 Zákoníku práce; Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003 (Soubor, sv. 28, C 2508).

¹³⁹ JOUZA, L. Ochranná doba v pracovním právu. Účetnictví, daně a právo v zemědělství (Wolters Kluwer ČR, a.s.). 2009, č. 3, s. 22.; BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, *Práce a mzda* 2010, č. 8, s. 12.

Zákoník práce taxativně stanoví skutečnosti, které znemožňují dát výpověď. První a asi nejfrekventovanější skutečností je dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, za předpokladu, že si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Otázku počátku vzniku ochranné doby ve vztahu k § 57 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění řešila judikatura. Dle tohoto ustanovení totiž může ošetřující lékař v zákonem daných případech rozhodnout o tom, že dočasná pracovní neschopnost vznikla nikoli dnem, v němž ji zjistil, ale i před tímto dnem. Nejvyšší soud judikoval¹⁴⁰, že ochranná doba spočívající v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance začíná běžet dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce. Fakt, že lékař využije svého oprávnění a uzná zaměstnance dočasně práce neschopným dřívějším dnem, na datu rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance (tj. na začátku ochranné doby) nic nemění. Hlavním principem je, aby případná nepřítomnost zaměstnance v práci nebyla považována za neomluvenou, ale za důležitou osobní překážku v práci, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.

Obdobně platí ochrana v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Při onemocnění tuberkulózou navíc zákon ochrannou dobu prodlužuje ještě o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Výkon vojenského nebo výjimečného vojenského cvičení má rovněž za následek ochranu před výpovědí. Ochrana trvá ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz a běží celou dobu výkonu těchto cvičení a ještě do uplynutí 2 týdnů po propuštění z těchto cvičení.

Chráněni jsou dále zaměstnanci dlouhodobě plně uvolnění pro výkon veřejné funkce (např. poslanci, senátoři, členové obecního zastupitelstva), těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou¹⁴¹. Poslední skupinou, kterou zákon

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

¹⁴¹ Ochrana vyplývá též z článku 8 odst. 2 Evropské sociální charty, v níž se smluvní strany zavázaly považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je

chrání před dáním výpovědi, jsou zaměstnanci pracující v noci, kteří byli na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznáni dočasně nezpůsobilí pro noční práci.

Dal-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci v ochranné době, je taková výpověď neplatná. Dle judikatury¹⁴² není důležité, zda zaměstnavatel věděl či nevěděl (ať už zaviněně nebo nezaviněně), že dává výpověď zaměstnanci chráněnému ochrannou dobou. Zákaz výpovědi by se uplatnil i v případě, že by o této skutečnosti nevěděl sám zaměstnanec (např. těhotná zaměstnankyně). V této souvislosti je třeba podotknout, že Evropský soudní dvůr řešil dokonce otázku zákazu výpovědi ve smyslu článku 10 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Otázka zákazu výpovědi se týkala zaměstnankyně, která podstoupila umělé oplodnění (oplodnění vajíčka mimo tělo ženy, in vitro). Soud rozhodl, že uvedený zákaz se nevztahuje na situaci, kdy zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru v den, kdy sice byla již její vajíčka oplozena spermii jejího partnera, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.¹⁴³

Pro otázku existence ochranné doby je tedy rozhodný den doručení výpovědi zaměstnanci, čili faktický stav v době dání výpovědi. Chráněn bude stejným způsobem i zaměstnanec, nacházející se v ochranné době, který ale toto zaměstnavateli nesdělí, či sdělí později. Předpokladem pro určení neplatnosti je však aktivita zaměstnance, konkrétně to, že zaměstnanec v zákonné lhůtě dvou měsíců podá příslušnému soudu návrh na určení neplatnosti výpovědi.

Před skončením pracovního poměru jsou chráněni i zaměstnanci během zkušební doby v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání jejich dočasné pracovní neschopnosti

na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní doba skončila během takové nepřítomnosti.

¹⁴² Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967); obdobně i Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 (Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právě neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec, nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet).

¹⁴³ Rozhodnutí Evropského soudu ze dne 26. 2. 2008, ve věci C-506/06 – Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.

(karantény). Smyslem tohoto ustanovení je ochrana finančního zabezpečení zaměstnance tak, že brání zaměstnavatelům při dočasné pracovní neschopnosti v podstatě okamžitě rušit pracovní poměr a vyhnout se tak poskytování náhrady mzdy. Při skončení pracovního poměru totiž končí i povinnost zaměstnavatele poskytovat zmíněnou náhradu.¹⁴⁴

3.11.3 Výjimky ze zákazu výpovědi¹⁴⁵

Z pravidla, že výpověď nelze dát zaměstnancům nacházejícím se v ochranné době však existují výjimky¹⁴⁶. Tyto výjimky jsou objektivně a logicky dány nemožností nadále zaměstnance zaměstnávat, a to fakticky (ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel) či morálně (zaměstnanec se hrubě provinuje vůči svým povinnostem a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále takového zaměstnance zaměstnával, případně zaměstnanec se nachází v tak těžké životní situaci, že by výpověď pro něj byla neúnosná).

První takovou výjimkou je situace, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel, nebo jeho část. V takovém případě je tíživá osobní situace zaměstnance právně irelevantní. Jedná-li se však o přemístění v mezích místa výkonu práce, tato výjimka se neuplatní. Příkladem může být např. přemístění zaměstnavatele z Prahy 1 na Prahu 10. Obdobně zákaz výpovědi platí, pokud by výpověď z tohoto důvodu (z důvodu přemístění) měla být dána těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou¹⁴⁷.

Dále může být pracovní poměr zaměstnance za existence ochranné doby vypovězen, dopustí-li se zaměstnanec závažného nebo soustavného méně závažného porušení povinnosti z pracovního poměru nebo poruší-li zaměstnanec režim práce

¹⁴⁴ BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, *Práce a mzda* 2010, č. 8, s. 12.

¹⁴⁵ HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době, *Právo a zaměstnání* 7-8/2003, s. 3.

¹⁴⁶ Srovnej JOUZA, L. Ochranná doba v pracovním právu, *Účetnictví, daně a právo v zemědělství* 2009, č. 3, s. 22.

¹⁴⁷ Byla-li výpověď z důvodu porušení povinnosti z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem nebo pro pravomocné odsouzení za trestný čin předána zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci na rodičovské dovolené v době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou před nástupem na mateřskou resp. rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské resp. Rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

dočasně neschopného. Chráněna je však těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Je-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců či poruší-li zaměstnanec povinnosti zvláště hrubým způsobem (důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru) je rovněž možné s ním pracovní poměr jednostranně skončit výpovědí¹⁴⁸. Před touto výpovědí je chráněna jen zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by se stalo, že výpověď by byla dána před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou, skončí výpovědní doba nejdříve současně s mateřskou či rodičovskou dovolenou. Absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr pak dle §55 odst. 2 Zákoníku práce platí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.

3.11.4 Prodlužování pracovního poměru

Ochranu zaměstnancům poskytuje i institut tzv. „prodlužování pracovního poměru“. K prodloužení výpovědní doby může ze zákona dojít v následujících případech:

- Výpověď je dána zaměstnanci v ochranné době a tato neskončí dříve, než výpovědní doba;
- Pracovní poměr je skončen se zaměstnankyní či zaměstnancem na mateřské či rodičovské dovolené ještě před jejím nástupem;

¹⁴⁸ BEZOUŠKA P., IVANCO. G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde Praha 2010. s. 111, ISBN 928-80-7201-795-9.

- V případě, že zaměstnavatel doručil písemnou zprávu úřadu práce při hromadném propouštění později, než 30 dnů před uplynutím výpovědní doby zaměstnanců.

Byla-li výpověď dána respektive doručena zaměstnanci před tím, než ho začala chránit ochranná doba, není výpověď z tohoto důvodu neplatná. V okamžiku doručení výpovědi totiž ochranná doba ještě neexistovala. Její dodatečný nástup však může mít vliv na běh výpovědní doby. Byla-li totiž takto dána výpověď zaměstnanci, který po obdržení výpovědi onemocněl a výpovědní doba by měla uplynout v době jeho pracovní neschopnosti, nezapočítává se ochranná doba do výpovědní doby a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby (tj. pracovní neschopnosti). Jde o tzv. stavení výpovědní doby. O specifické prodloužení výpovědní doby jde v případě, kdy zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec před nástupem na rodičovskou dovolenou dostane výpověď z důvodu, pro který by jinak mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud by totiž výpovědní doba uplynula v době mateřské či rodičovské dovolené, výpovědní doba se prodlužuje a skončí dnem, kterým skončí mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená v délce odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou (§ 54 písm. c) Zákoníku práce). Naopak k prodloužení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba v takovém případě skončí před uplynutím výpovědní doby. Ke stavení ani prodloužení výpovědní doby nedochází, pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 Zákoníku práce).

4. Vedlejší ochranářství

Kromě hlavní ochrany, kterou Zákoník práce zaměstnancům poskytuje tím, že stanoví podmínky platnosti jednostranného skončení pracovního poměru a minimální délku výpovědi, chrání Zákoník práce trvání pracovního poměru zaměstnance i dalšími instituty. Níže stručně uvádím ty dle mého názoru nejpodstatnější, mezi které určitě patří ochrana při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dále zmiňuji i tři další instituty, pomocí kterých je poskytovaná tzv. vedlejší či zprostředkovaná ochrana před rozvázáním pracovního poměru zejména z organizačních důvodů a tzv.

nadbytečnosti, konkrétně tzv. částečná nezaměstnanost, neplacené volno a kratší pracovní doba.

4.1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Ochrana zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je z pohledu skončení pracovního poměru zásadní. České pracovní právo transponovalo směrnici EU č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Výsledkem je ochrana, kterou poskytují ustanovení § 338 a násl. Zákoníku práce zaměstnancům při změně jejich zaměstnavatele, ke které může dojít např. tím, že:

- se zaměstnavatel sloučí s jiným subjektem (např. fúze dvou konkurentů na trhu);
- zaměstnavatel převede své činnosti, úkoly či jejich část na jinou osobu (např. tzv. outsourcing);
- zaměstnavatel prodá či pronajme svůj podnik;
- zaměstnavatel se rozdělí a část jeho činností nebo všechny převezme jiná osoba.

Zákoník práce stanoví, že k přechodu práv a povinností může dojít jen na základě Zákoníku práce nebo jiného právního předpisu, nejčastěji zřejmě na základě zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ((§ 59 odst. 3 nebo § 480, respektive § 487).¹⁴⁹ Samotná dohoda o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na jiný subjekt, aniž by šlo o případ stanovený zákonem nebo zvláštním právním předpisem, by byla neplatná.

Hlavním cílem úpravy je tedy chránit zaměstnance. Ochrana¹⁵⁰ je postavena především na tom, že:

¹⁴⁹ § 338 odst. 1 Zákoníku práce.

¹⁵⁰ ERÉNEY, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, *Práce a mzda*, 2010, číslo 3, s. 19.

- jde o automatický přechod práv a povinností (tzn., pokud nastane, děje se tak ze zákona a automaticky, bez dalšího; žádné ukončování pracovních poměrů, žádné nové pracovní smlouvy, pro zaměstnance se až na subjekt zaměstnavatele nemá nic změnit, podmínky, které pro ně vyplývaly z pracovních smluv či smluv kolektivních mají být zachovány);
- zaměstnanci jsou chráněni před propouštěním v důsledku přechodu práv a povinností (ani převodce ani nabyvatel nemůžou z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázat)¹⁵¹;
- nabyvatel i převodce jsou povinni předem o plánovaném převodu zástupce zaměstnanců a není-li jich tak jednotlivé zaměstnance informovat a převod s nimi projednat.

Ochrana práv zaměstnanců při změně jejich zaměstnavatele je upravena v § 338 a násl. Zákoníku práce. Tato úprava je výsledkem implementace směrnice č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Česká republika tuto směrnici – ještě ve znění směrnice 77/187 EHS a 98/50/ES – implementovala do svého právního řádu již v roce 2001. Zákonodárce se při promítnutí směrnice sice držel základního smyslu, tj. ochrany zaměstnanců a jejich pracovního poměru při převodech podniků, nicméně směrnici neimplementoval dostatečně precizně. Česká úprava je sice v souladu¹⁵² se směrnicí, celkově je však přísnější a současná judikatura Evropského soudního dvora ukazuje, že tato věcně „rozšířená“ úprava neodpovídá požadavkům praxe. V praxi pak tato neflexibilní úprava způsobuje nemalé problémy.¹⁵³

Oproti směrnici 2001/23/ES totiž česká právní úprava pro kvalifikaci převodu nepožaduje, aby byla převedena hospodářská jednotka (blíže 7.3.4). Dle § 338 odst. 2

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

¹⁵² Směrnice stanoví pouze minimálními požadavky ochrany a členské státy tedy mohou při implementaci Směrnice přijmout předpisy, které jsou pro zaměstnance výhodnější.

¹⁵³ BEZOUŠKA, P.; HURKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, s. 352.

Zákoníku přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nabyvatele zejména,

- při převodu činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo
- při převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části.

Úkoly a činnosti jsou pak definovány jako činnosti a úkoly související se zajištěním výroby, poskytováním služeb a podobnou činností, kterou zaměstnavatel provádí pod vlastním jménem, na vlastní odpovědnost v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon.

Dle výše uvedené úpravy tak k přechodu práv a povinností dochází nejen při převodu hospodářské jednotky (tak jak ji definuje judikatura EU), ale právě i při přechodu pouhých činností či úkolů zaměstnavatele. Výše uvedená úprava je tak podstatně širší než úprava obsažená ve směrnici a při své důkladné aplikaci tak může zahrnovat např. i různé druhy outsourcingu, ke kterým často u zaměstnavatelů dochází. Outsourcing je v praxi často využívaný institut, jde v zásadě o využívání externích služeb¹⁵⁴. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel již nechce některé své činnosti nebo úkoly zajišťovat svými zaměstnanci a rozhodne se tyto činnosti nebo úkoly „odsunout“ na jiný subjekt. V této souvislosti byl judikaturou identifikován přechod práv a povinností při uzavření smlouvy o převodu agendy zpracování mezd a převedení této agendy z jednoho subjektu na druhý.¹⁵⁵

Vyšší stupeň ochrany než směrnice poskytuje česká úprava i v oblasti informační a projednací. Zatímco směrnice ukládá povinnost projednací jen ve vztahu k zástupcům zaměstnanců, Zákoník práce vyžaduje plánovaný převod projednat při neexistenci takovýchto zástupců i s každým jednotlivým zaměstnancem.¹⁵⁶ Problém činila i neexistence lhůt ohledně informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců. Od 1. 1. 2012 zavádí novela zákoníku práce povinnost pro přejímajícího i dosavadního

¹⁵⁴ BRUCKNER, T. a VOŘÍŠEK, J.: Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku, Ekopress, 1998, s. 8.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

¹⁵⁶ Článek 7 odst. 1 a 2 směrnice 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

zaměstnavatele nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a projednat s nimi tento přechod. Pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, je třeba informovat přímo dotčené zaměstnance. Sankce za porušení této povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců je však relativně nízká (sankce vůči jednotlivým zaměstnancům je dokonce nulová) a v praxi dochází velmi často k jejímu porušování.¹⁵⁷

Nutno dodat, že na realizaci automatického přechodu práv a povinností nemá vliv případný nesouhlas zástupců zaměstnanců či jednotlivých zaměstnanců. V této souvislosti bylo velmi kritizováno, že Zákoník práce před 1. 1. 2012 neřešil možnost zaměstnanců vyvázat se z takového pracovního poměru, pokud nechtějí přejít na nového zaměstnavatele a pracovat pro něj. Právo svobodné volby zaměstnavatele a zásada zákazu nucené práce byla tak značně oslabena. Jedinou možností pro zaměstnance bylo rozvázat pracovní poměr dohodou ke dni přechodu (vyžaduje však součinnost zaměstnavatele) nebo výpověď z pracovního poměru s dvouměsíční výpovědní dobou.¹⁵⁸

S účinností od 1. 1. 2012 byla proto do Zákoníku práce zakotvena nová úprava skončení pracovního poměru při přechodu práv a povinností. Tato úprava, účinná od 1. 1. 2012 je dle důvodové zprávy¹⁵⁹ reakcí na judikaturu Evropského soudního dvora (případy C-132/91, C-138/91, C-139/91 a C-580/97) a myšlenku zákazu nucené práce. Každý zaměstnanec by měl mít právo zvolit si svobodně práci (zaměstnavatele), případně tuto práci odmítnout. V souladu s výše uvedenou judikaturou proto Zákoník práce v § 51a stanoví, že zaměstnanec, který si nepřeje přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí. Dá-li výpověď v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jeho pracovní poměr

¹⁵⁷ § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, hrozí za porušení povinností vůči zástupcům zaměstnanců (odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) pokuta do výše 200 000,- Kč. S pokutou při porušení téže povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům už zákon nepočítá.

¹⁵⁸ STEFKO, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?, Právník, 2005, č. 3, s. 286.

¹⁵⁹ Vláda ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

nejpozději v tento den skončí. Tato konstrukce tak nepočítá takřka s žádnou výpovědní dobou. V této souvislosti byla zaměstnanci nově dána možnost domáhat se za stanovených podmínek odstupného (k tomu blíže 5.1.2). Novou úpravu lze z pohledu ochrany zaměstnance jen vítat. Na druhou stranu může pro přejímajícího zaměstnavatele znamenat nepříjemnou nejistotu v tom, že téměř do posledního okamžiku před uskutečněním přechodu práv a povinností nebude vědět, zda a kolik zaměstnanců vůbec přebere. Za zamyšlení proto dle mého názoru stojí, zda by úprava neměla obsahovat určitou lhůtu, do kdy mohou zaměstnanci této speciální možnosti využít.

Chráněni jsou dále i ti zaměstnanci, kteří v době přechodu vedou spor o určení, zda byl jejich pracovní poměr rozvázán nebo nikoliv.¹⁶⁰

Další ochranu poskytuje zaměstnancům ustanovení, že na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Práva zaměstnanců z pracovního poměru jsou založená primárně zákonem a dále samozřejmě pracovní smlouvou. V praxi to znamená, že účinností převodu přecházejí na nabyvatele všechna práva v pracovní smlouvě výslovně uvedená a nabyvatel je nemůže bez předchozího souhlasu zaměstnance nijak vyloučit či měnit.

Velký problém v praxi činila úprava resp. „neúprava“ časového omezení přechodu kolektivních smluv a práv z nich plynoucích a vnitřních předpisů. Česká republika zprvu nevyužila možnosti, které dává směrnice v článku 3 odst. 3 ohledně omezení doby pro zachování pracovních podmínek vyplývajících z kolektivních smluv.¹⁶¹ V případě kolektivních smluv uzavíraných na dobu delší období to působilo zaměstnavatelům výraznou zátěž. Tento nedostatek odstranila až novela Zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012. V současné době tedy na nabyvatele přecházejí povinnosti vyplývající ze smluv kolektivních na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku (§ 338 odst. 2 Zákoníku práce). Tato úprava poskytuje zaměstnancům dle mého názoru dostatečnou ochranu jejich práv, a to dokonce velkoryseji, než požaduje směrnice, která stanoví minimum jednoho roku.

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

¹⁶¹ K tomu blíže SMEJKAL, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců, Právní rádce, 2008, číslo 1, str. 26 a násl.

Dojde-li tedy k přechodu práv a povinností např. v lednu 2012 a u dosavadního zaměstnavatele byla nově uzavřena kolektivní smlouva např. na dva roky, bude tato kolektivní smlouva platit u přejímajícího zaměstnavatele až do konce roku 2013. Osobně se domnívám, že tato úprava jde spíše na úkor zaměstnavatelů a pro adekvátní ochranu zaměstnanců by plně dostačovalo minimum požadované směrnici. Navíc tato úprava podporuje delší dobu trvání určité nerovnosti mezi zaměstnanci přecházejícími a zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Tyto rozdílné podmínky vznikají ze zákona automaticky přechodem a jejich nutnost akceptoval i Nejvyšší soud právě v souvislosti s přechodem práv a povinností a s povinností přejímajícího zaměstnavatele dodržovat „převáděnou“ kolektivní smlouvu.¹⁶²

4.2 Částečná nezaměstnanost

Zákoník práce upravuje v § 209 jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, tzv. částečnou nezaměstnanost.¹⁶³ Jejím hlavním smyslem je předejít výpovědím zaměstnanců určitým kompromisním řešením – snížením pracovní doby resp. snížením mzdy.¹⁶⁴ Jde v zásadě o řešení dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách, bez propouštění zaměstnanců, někdy nazývané „čtyřdenní pracovní týden“.

Tento institut je určitou berličkou pro zaměstnavatele ocitající se v ekonomické krizi (nedostatek zakázek, špatná situace na trhu, útlum činnosti, nezájem o výrobky či služby) a chrání do jisté míry i zaměstnance, neboť s nimi nejsou rozvazovány pracovní poměry pro nadbytečnost. V současné době finanční krize pomáhá tato úprava jak zaměstnavatelům, pro které by výplata stejné výše mzdy při současné absenci práce byla dlouhodobě neudržitelná, tak zaměstnancům, jejichž pracovní doba a tedy i odměna za práci se sice dočasně snižuje, ale jejich pracovní poměr stále trvá.

Úpravu částečné nezaměstnanosti nemohou využít zaměstnavatelé, kterými jsou stát, územní samosprávný celek, státní fond a příspěvkové organizace, jejichž náklady

¹⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

¹⁶³ CRHA, M. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele, *Právní rozhledy*, 2009, č. 20, s. 738.

¹⁶⁴ Srovnej ŠUBERT, B. Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize, *Práce a mzda*, 2009, č. 11, s. 7.

na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz, poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Pokud zaměstnavatel z podnikatelské sféry není schopen dle pracovní smlouvy zaměstnancům přidělovat práci, může vůči některým zaměstnancům uplatnit tzv. částečnou nezaměstnanost. Částečná nezaměstnanost ve smyslu § 209 Zákoníku práce je překážkou v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel však není povinen vyplácet zaměstnancům plnou náhradu mzdy, ale sníženou (nejméně 60% průměrného výdělku) a jen po určité období¹⁶⁵.

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí zaměstnavatel podmínky částečné nezaměstnanosti dohodnout se zástupci zaměstnanců. Výše náhrady mzdy, která přísluší zaměstnancům, závisí tedy na dohodě, nesmí však být nižší než 60% průměrného výdělku. Obdobně bude třeba dohodnout dobu trvání částečné nezaměstnanosti, případně další podmínky. Odborová organizace vyjednává za všechny zaměstnance, tedy i za nečleny této odborové organizace. Zákon nepředepisuje pro tuto dohodu písemnou formu, lze ji ale doporučit.¹⁶⁶

Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, je oprávněn rozhodnout o částečné nezaměstnanosti tím, že ji stanoví vnitřním předpisem. Tato relativně nová úprava (účinná od 1. 1. 2012) nahradila dřívější úpravu, kdy za zaměstnavatele resp. odborovou organizaci rozhodovala krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel byl povinen úřadu práce poskytnout podklady resp. odůvodnit nutnost částečné nezaměstnanosti a snížení náhrady mzdy zaměstnanci. Zákoník práce však nestanovil přesně jaké podklady resp. jaké odůvodnění měl zaměstnavatel poskytnout, což v praxi činilo nemalé potíže. Úřad práce na základě posouzení předložených dokladů pak rozhodl, zda důvody částečné nezaměstnanosti existují a určí dobu, po kterou zaměstnancům přísluší náhrada mzdy. Úřad práce rozhodoval ve správním řízení podle správního řádu a řízení bylo tedy

¹⁶⁵ <http://www.mesec.cz/clanky/castecna-nezamestnanost-snizi-vydelek/>

¹⁶⁶ JAKUBKA, J. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva, Práce a mzda, 2009, číslo 6, s. 17.

zahájeno dnem, kdy mu návrh resp. žádost došel.¹⁶⁷ V souvislosti s nálezem Ústavního soudu, který postavil na roveň kolektivní smlouvě vnitřní předpis vydávaný zaměstnavatel, byla přijata tato úprava.

4.3 Neplacené volno

Určitou alternativou k částečné nezaměstnanosti či výpovědi z organizačních důvodů může být pro zaměstnavatele, který řeší dopady hospodářské krize, i institut neplaceného volna. V praxi se ne zřídka praktikovalo, že zaměstnanci pod tlakem svých zaměstnavatelů požádali o pracovní volno bez náhrady mzdy např. vždy na jeden pracovní den v týdnu. V případě existence odborové organizace bylo nutné tuto organizační změnu práce předem projednat s odborovou organizací.¹⁶⁸

Neplacené pracovní volno bývá obvykle zaměstnanci poskytováno na jeho žádost k zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které zaměstnanec nemůže vyřídit mimo pracovní dobu. Na neplacené pracovní volno nevzniká nárok a jeho poskytnutí závisí pouze na uvážení zaměstnavatele.¹⁶⁹

Institut neplaceného volna bude v případě ekonomické krize zaměstnavatele využíván asi jen sporadicky, nicméně je to cesta, kterou se mohou zaměstnavatel i zaměstnanec – samozřejmě na základě vzájemné dohody – vydat. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že po určitou dobu (délka není omezena) bude zaměstnanci poskytnuto volno bez náhrady mzdy nebo platu. Dohoda nemusí být písemná, nicméně je vhodné písemnou formu doporučit.

Zaměstnavatel i zaměstnanec by měli řešit v tomto případě i jiné otázky, např. placení zdravotního pojištění po dobu neplaceného volna. § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění stanoví, že za dobu pracovního volna bez náhrady příjmů (a to i po dobu kratší než 1 měsíc) se odvádí pojistné z poměrné části minimální mzdy.

¹⁶⁷ § 44 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

¹⁶⁸ ŠUBERT, B. Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize, *Práce a mzda*, 2009, č. 11, s. 7.

¹⁶⁹ HENDRYCH D. a kol., *Právní slovník*, 3. vydání, 2009.

Bylo-li neplacené volno poskytnuto (ať už na žádost zaměstnance nebo z iniciativy zaměstnavatele) např. na celý kalendářní měsíc, je vyměřovacím základem pracovního volna bez náhrady příjmu minimální mzda. Jednu třetinu pojistného, tedy 4,5% z minimálního vyměřovacího základu hradí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele a dvě třetiny, tj. 9% hradí zaměstnavatel. Zaměstnanec se ale může svému zaměstnavateli před žádostí o poskytnutí neplaceného volna písemně zaručit, že část případně celé pojistné, které za něj bylo zaměstnavatelem odvedeno, uhradí.¹⁷⁰ Jde tedy o tu část pojistného, kterou hradí za svého zaměstnance zaměstnavatel ze svého.

4.4 Kratší pracovní doba

V případě, že zaměstnavatel aktuálně nemá nebo výhledově zřejmě nebude mít dostatek práce pro své zaměstnance lze se zaměstnancem dohodnout úpravu jeho pracovní doby dle § 80 Zákoníku práce. Za tzv. kratší pracovní dobu přísluší odpovídající nižší mzda.

Obdobně jako čerpání neplaceného volna, i dohoda o kratší pracovní době vyžaduje souhlas zaměstnance. Může jít o klasickou změnu pracovní smlouvy, případně o samostatnou dohodu, která sice není zákonem přesně upravena, nicméně dle ustanovení § 363 Zákoníku práce lze dovodit, že zakázána není.

Dohodu o kratší pracovní době lze uzavřít na dobu určitou, nebo neurčitou. Rovněž je možné sjednat vypovězení této dohody. Co v žádném případě nelze akceptovat, je zkrácení pracovní doby a odpovídající snížení mzdy kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Kratší pracovní doba je (na rozdíl od zkrácené) sjednávána individuálně. V praxi je nabídka kratší pracovní doby zaměstnavateli dost často využívána a přes počáteční nechuť zaměstnanců obvykle i realizována. Ve většině případů jsou totiž zaměstnanci postaveni před volbu kratší pracovní doby a výpovědi z organizačních důvodů. Nezřídka se stává, že po překonání krizového období se s přílivem práce u zaměstnavatele pracovní doba opět prodlouží, samozřejmě opět se souhlasem zaměstnance.¹⁷¹

¹⁷⁰ § 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

¹⁷¹ JAKUBKA, J. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva, Práce a mzda, 2009, č. 6, s. 17.

Ze všech tří institutů (částečná nezaměstnanost, neplacené volno a kratší pracovní doba) je tato varianta pro zaměstnance nejméně výhodná. Dovolena se vlivem kratší pracovní doby zkrátí a při pracovní neschopnosti nejsou v době prvních 21 dnů odpadlé směny reflektovány pro náhradu mzdy. V každém případě se dá říci, že tyto tři instituty jsou určitou alternativou před jednostranným skončením pracovního poměru z důvodu organizačních změn a mohou pomoci překlenout krizového období u zaměstnavatele. Určitý význam pro zaměstnance z pohledu ochrany před výpovědí tedy dle mého názoru bezesporu mají.

5. Nároky vyplývající ze skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je pro zaměstnance často spojeno s ukončením určité etapy jeho pracovního života. I když v současné době není neobvyklé, že zaměstnanec mění svoje zaměstnání, dá se říci, že téměř každá pracovní zkušenost trvající určitou dobu se zapíše do profesního života zaměstnance. Pracovní právo má především chránit pozici zaměstnance, jeho práva a určitým způsobem zaručovat stabilitu jeho pracovního poměru. Pokud pracovní poměr končí, stanovuje pracovní právo pravidla, která právě na skončení pracovního poměru navazují.

Zákon spojuje s rozvázáním pracovního poměru určité další povinnosti a plnění, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout a které mají zaměstnanci poskytnout určitou kompenzaci za ztrátu zaměstnání a pomoci mu v jeho dalším uplatnění na trhu práce. Tyto záruky a plnění mají samozřejmě také umožnit pokud možno plynulý přechod do dalšího zaměstnání.

Zaměstnavatel je při splnění zákonných předpokladů povinen poskytnout zaměstnanci odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.¹⁷² K vyhledání nového zaměstnání má pak zaměstnanec nárok na placené pracovní volno v průběhu výpovědní doby. Pokud si zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele nevyčerpá během výpovědní doby dovolenou, má zaměstnanec nárok na její proplacení. Vzhledem k tématu mé práce a z pohledu ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru podrobněji rozeberu pro zaměstnance zásadní institut - a to je odstupné. Méně důležité -

¹⁷² HŮRKA P. a kol. Pracovní právo, Plzeň, 2011, Aleš Čeněk, s. 192-193

i když z pohledu zaměstnance rozhodně nezanedbatelné instituty jako je potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek, volno k vyhledání nové práci a kompenzaci za nevyčerpanou dovolenou se pokusím taktéž nastínit.

5.1 Odstupné při skončení pracovního poměru

„Odstupné představuje jednorázový příspěvek uvolňovanému zaměstnanci, kterým se neřeší jeho zabezpečení v době po uvolnění, ale jde o určitou formu odškodnění za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Není vůbec rozhodné, zda uvolňovaný zaměstnanec nastoupí po skončení pracovního poměru do nového zaměstnání k jinému zaměstnavateli, zda začne soukromě podnikat nebo zda odejde do starobního důchodu“.¹⁷³

Samotná právní úprava odstupného vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Dle tohoto dokumentu má mít propuštěný zaměstnanec nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z jím vytvořeného fondu¹⁷⁴.

Odstupné je určitá finanční kompenzace, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci při skončení pracovního poměru poskytnout a je jedním z hlavních způsobů ochrany, kterou Zákoník práce zaměstnanci poskytuje. Tato dílčí ochrana zaměstnance má především chránit jeho sociální respektive finanční sféru a zajistit zaměstnanci příjem i po skončení pracovního poměru. Zákoník práce počítá s minimálním zákonným odstupným. Zaměstnavateli však nic nebrání tomu, aby zaměstnanci poskytl vyšší než minimální odstupné dle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Tzv. minimální zákonné odstupné je stanoveno na násobek průměrného výdělku zaměstnance a je vypláceno pouze ze zákonem stanovených důvodů. Na jeden- až trojnásobek průměrného výdělku má zaměstnanec nárok, je-li jeho pracovní poměr rozvazován z tzv. organizačních důvodů, tj. z důvodů, které nespočívají v jeho osobě.

¹⁷³ JOUZA, J. Meritum práce, Praha: ASPI, 2005, s. 92. ISBN 80-7357-080-7.

¹⁷⁴ BĚLINA, M. et al. Zákoník práce 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 274.

Pro zaměstnance pracujícího v kontu pracovní doby dle § 86 odst. 4¹⁷⁵ Zákoníku práce se toto odstupné ještě navyšuje o trojnásobek jeho průměrného výdělku.

Nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku pak dostane zaměstnanec, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů, kdy dle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče či rozhodnutím příslušného správního orgánu nesmí konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Jako už bylo uvedeno výše, hlavním smyslem tohoto institutu je poskytnout zaměstnanci určitou finanční kompenzaci resp. odškodnění a zároveň jistotu, že bezprostředně po skončení pracovního poměru nebude bez příjmu. Do přijetí novely Zákoníku práce, tj. zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, počítal Zákoník práce pro všechny zaměstnance v zásadě jen s jednou zákonnou výší odstupného. Požadavek na diferenciaci odstupného vázaného na počet odpracovaných let u zaměstnavatele obsahuje např. programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010¹⁷⁶, které si od toho slibuje více motivace zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst.

S účinností od 1. 1. 2012 se právě výše zmíněnou novelou zakotvuje do českého pracovního práva dlouho diskutovaný princip seniority (tj. odstupňování odstupného dle doby trvání zaměstnání), který je běžným institutem v řadě zemí EU¹⁷⁷. Tato změna bude jistě zaměstnavateli vítána, protože více reflektuje individuální pracovněprávní vztahy konkrétních zaměstnanců a je jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance spravedlivější. Nově se do délky trvání zaměstnání bude započítávat i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Řada kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů již před účinností novely tento způsob určení odstupného převzala a nárok na odstupné tímto způsobem stanovila (vycházejí samozřejmě ze zákonného minima). Nutno podotknout, že odstupňování odstupného

¹⁷⁵ Konto s převedením přesčasových hodin zaměstnance do následujícího vyrovnávacího období.

¹⁷⁶ Vláda ČR. Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

¹⁷⁷ HŮRKA, P. et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Cenek, 2011. s 194.

mohlo být stanoveno více s ohledem na dobu strávenou v pracovním poměru, tj. na senioritu zaměstnance. Ideálně se jeví například úprava odstupného na Slovensku, kdy odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku obdrží zaměstnanec až po odpracování pěti let u zaměstnavatele.¹⁷⁸ V každém případě tato nová úprava znamená i snížení výdajů zaměstnavatelů při provádění organizačních změn. V praxi se ukáže, zda odstupňování výše odstupného bude při propouštění hrát větší roli než např. schopnosti zaměstnanců. Logicky však budou zřejmě propouštění právě zaměstnanci s méně než dvěma odpracovanými lety.¹⁷⁹

Často se v praxi setkáváme ještě s tzv. smluvním odstupným (slangově nazýváno „zlatý padák“), které je však poskytováno zaměstnancům z jiných než organizačních či jiných zákonných důvodů. Smluvní odstupné je možné sjednat při uzavírání pracovní smlouvy nebo kdykoliv během trvání pracovního poměru (např. při jmenování do vedoucí funkce) pro případ, že se zaměstnancem bude pracovní poměr rozvázán nebo bude z vedoucího místa odvolán. Takovéto smluvní odstupné je však možné i zakomponovat do výpovědi či dohody tzv. ad hoc. V praxi bývá tato možnost hojně využívána, mnohdy i ze strachu zaměstnavatele, který si od své velkorysosti slibuje hladké a smírné rozvázání pracovního poměru (tj. žádné případné žaloby na určení neplatnosti výpovědi či dohody).

5.1.1 Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn

Jedním z případů, kdy má zaměstnanec ze zákona nárok na odstupné je v případě, že jeho pracovní poměr je rozvázán výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodu z týchž důvodů. Jde o tzv. organizační důvody, tj.

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo

¹⁷⁸ BĚLINA, M.; PICHR, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 605.

¹⁷⁹ Srovnej BEZOUŠKA, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, č. 16 s. 587.

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Zatímco výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí obligatorně obsahovat důvod výpovědi, dohoda důvod obsahovat nemusí. Rozvazuje-li se však pracovní poměr z organizačních důvodů, je nanejvýš doporučované, aby dohoda tento důvod obsahovala. Nárok na odstupné totiž vzniká pouze v případě, že pracovní poměr byl rozvázán skutečně z těchto důvodů. Důkazní břemeno nese v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec.¹⁸⁰

Zvláštním případem, kdy zaměstnanci náleží odstupné je v případě odvolání z vedoucího místa dle § 73a odst. 2 Zákoníku práce, pokud je zaměstnanci z tohoto důvodu dána výpověď a zároveň je toto místo z důvodu nadbytečnosti zaměstnavatelem zrušeno. Pokud by byl zaměstnanec z vedoucího místa odvolán, zaměstnavatel pro něj dále neměl práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci a dal proto zaměstnanci výpověď a současně vedoucí pracovní místo zrušeno nebylo, zaměstnanci žádné odstupné nenáleží. Jedná se zde o tzv. fikci nadbytečnosti, která se však neuplatní při pouhých personálních změnách na vedoucích pozicích. Obdobné platí, pokud se vedoucí zaměstnanec tohoto místa vzdá.¹⁸¹

Odstupné vyplácené zaměstnancům z organizačních důvodů představuje legitimní ochranu zejména finanční a sociální situace propouštěného zaměstnance, kdy důvod ke skončení pracovního poměru se nenachází na jeho straně. Domnívám se, že úprava v zákoníku práce dostatečným způsobem chrání zaměstnance. Jak už ale bylo uvedeno výše, domnívám se, že vhodnější by byla větší diferenciací výše odstupného v závislosti na odpracovaných letech u zaměstnavatele.

5.1.2 Odstupné při skončení pracovního poměru z jiných důvodů

¹⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2654/2006; Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1667/2001.

¹⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2006, spis. zn. 21 Cdo 1430/2005.

Dalším z důvodů, kdy má zaměstnanec nárok na odstupné je při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeném v § 52 písm. d) Zákoníku práce nebo dohodou z tohoto důvodu. Jde o případ, kdy se zaměstnancem je rozvázán pracovní poměr proto, že nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Jedná se tedy o skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů plynoucích z vykonávané práce. Zaměstnanec má v takovém případě nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Výši odstupného i současnou úpravou hodnotím jako dostačující a poskytující zaměstnanci adekvátní ochranu vzhledem k okolnostem skončení pracovního poměru.

Zákoník práce dále zaručuje odstupné zaměstnancům, kteří rozváží svůj pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 339a odst. 2 Zákoníku práce upravuje případný nárok zaměstnance na odstupné podle § 67 odst. 1 Zákoníku práce, jestliže k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou došlo za podmínek dle § 339a odst. 1 Zákoníku práce z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V případě, že tedy zaměstnanec rozváže svůj pracovní poměr výpovědí či dohodou do dvou měsíců ode dne účinnosti tzv. automatického přechodu a obrátí se úspěšně na soud se žalobou o určení, že ke skončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, bude mít nárok od přejímajícího zaměstnavatele na zákonné odstupné. Dle důvodové zprávy¹⁸² je zde tedy stanovena fikce, že pracovní poměr byl rozvázán ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) a zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné dle § 67 odst. 1. Tato úprava chrání pomocí finanční kompenzace zaměstnance, který byl převeden k jinému zaměstnavateli a kterému se zhoršily pracovní podmínky.

¹⁸² Vláda ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zvláštní právo na další odstupné (tzn. odstupné nad rámec Zákoníku práce) mají dle zvláštních předpisů dále např. úředníci územních samosprávných celků (§ 13 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých dalších zákonů) nebo členové posádek lodě (§ 64 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů).

5.1.3 Kompenzace při okamžitém zrušení pracovního poměru

Zákoník práce dále chrání i zaměstnance, kteří musí svůj pracovní poměr okamžitě zrušit z důvodů na straně zaměstnavatele. Pokud tedy zruší zaměstnanec svůj pracovní poměr okamžitě, má ze zákona nárok na výplatu průměrného výdělku za trvání výpovědní doby. Nebude-li výpovědní doba smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena, dostane náhradu za dva měsíce.

Důvody pro okamžité zrušení jsou dle § 56 Zákoníku práce pouze tyto dva:

- nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu (včetně jakékoliv jejich části) do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti a
- neumožnění výkonu jiné vhodné práce zaměstnanci do 15 dnů od předložení lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, že zaměstnanec nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

Častějším v praxi bude asi důvod, kdy zaměstnavatel nevyplatí mzdu nebo plat v řádném termínu resp. do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. V této souvislosti je třeba striktně rozlišovat termíny výplata a splatnost mzdy či platu. Kdy je plat nebo mzda vyplácena bývá často uvedeno v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či vnitřním předpise. Termín splatnosti mzdy či platu však mnohdy explicitně uveden není. V zásadě platí, že není-li datum splatnosti uvedeno, je dle § 141 odst. 1 Zákoníku práce mzda či plat po celý následující kalendářní měsíc. Uplynutím posledního dne v tomto následujícím kalendářním měsíci začíná běžet 15 denní lhůta, kdy má zaměstnavatel ještě možnost mzdu či plat doplatit. Nedoplatí-li zaměstnavatel mzdu, poruší tak svoji

povinnost dle § 38 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat a zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit.¹⁸³

Zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2007 – 31. 12. 2011 zaručoval zaměstnanci ve výše uvedeném případě nárok na vyplacení odstupného ve výši tří průměrných měsíčních výdělků (nyní má zaměstnanec nárok na výplatu průměrného výdělku za trvání výpovědní doby). Domnívám se, že vzhledem k úpravě výše odstupného (zavedení seniority) je tato nová úprava logická. Zaměstnanec je tak dostatečně chráněn zajištěním finančního plnění pro porušení jedné ze základních povinností zaměstnavatele, a to poskytovat mzdu za vykonanou práci.

5.1.4 Výše odstupného

Zákoník práce zná následující varianty resp. částky odstupného, které jsou však koncipovány jako minimální, a to

- jeden násobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- součet trojnásobku průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4;
- dvanáctinásobek průměrného výdělku při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů (§ 52 písm. d);

¹⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp.zn. 21 Cdo 2920/2009.

- příslušný násobek průměrného výdělku při rozvázání pracovního poměru dle § 339a odst. 1 Zákoníku práce z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s automatickým přechodem.

Vzhledem k tomu, že úprava výše odstupného v Zákoníku práce má dispozitivní povahu, nebrání nic tomu, aby tyto minimální násobky byly zvyšovány. V praxi se tak děje např. formou vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy nebo zakotvením příslušného ujednání v pracovní smlouvě. Naopak je naprosto nepřipustné (a to i přes výslovný souhlas zaměstnance) aby bylo sjednáno nižší odstupné.

Kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy často vážou nárok na vyšší odstupné např. na dobu trvání zaměstnání u zaměstnavatele nebo na jiné důvody. Zde je třeba upozornit na to, že zaměstnavatel při stanovování takovýchto pravidel musí postupovat velmi opatrně, aby se nedopustil diskriminace resp. zvýhodňování určité skupiny zaměstnanců.¹⁸⁴ Jako nepřipustné se např. považuje vázat vyšší odstupné na dosažení určitého věku zaměstnanců, počet dětí, atd. Jak uvádí O. Bičáková: „Za diskriminační lze považovat např. ustanovení kolektivní smlouvy, které zní následovně: „Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, pokud mu nevznikl nárok na starobní důchod.“ První podmínka trvání doby zaměstnání v délce deseti let je sjednána v souladu s platnou právní úpravou, ale druhá podmínka diskriminuje zaměstnance kvůli věku.“¹⁸⁵

5.1.5 Výplata odstupného

Při výpočtu odstupného se za průměrný výdělek bere průměrný měsíční výdělek zjištěný dle § 351 až § 362 Zákoníku práce. Průměrný měsíční výdělek se zjišťuje k prvnímu dni, který následuje po dni, v němž pracovní poměr skončil. Zaměstnavatel je povinen odstupné po skončení pracovního poměru vyplatit buďto v nejbližším výplatním termínu, který je určen pro výplatu mzdy nebo platu nebo v den, kdy se se zaměstnancem písemně domluví. V úvahu přichází den skončení pracovního poměru či pozdější termín výplaty.

¹⁸⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. 2. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 278

¹⁸⁵ BIČÁKOVÁ, O. Odstupné. Právní rádce. č. 6, 2008.

Nový § 346c Zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, chrání navíc zaměstnance tím, že zakazuje jakékoliv vzdání se práva na odstupné či další peněžitá plnění. V praxi se totiž velmi často stávalo, že zaměstnavatelé nutili zaměstnance se vzdát svých práv. Obecně samozřejmě platí, že právní úkon, kterým by se zaměstnanec předem vzdával svých práv, je neplatný. Zaměstnavatelé proto koncipovali často dohody tak, že zaměstnanec se vzdal svého práva až, když mu vzniklo, což bylo sice v mnoha případech proti dobrým mravům, ale v zásadě legální. Nová úprava se právě tyto praktiky snaží eliminovat.¹⁸⁶

Zaměstnavatel je povinen odstupné zaměstnanci vyplatit i v případě, běží-li současně spor o platnost výpovědi či dohody rozvázání pracovního poměru. Pokud by se následně ukázalo, že pracovní poměr nadále trvá, byl by zaměstnanec povinen neprávem vyplacené odstupné zaměstnavateli vrátit.¹⁸⁷

5.1.6 Vrácení odstupného

Odstupné má ze své podstaty představovat finanční kompenzaci, berličku zaměstnanci, který bez svého zavinění ztratí práci. V případě, že zaměstnanec nastoupí do práce k témuž zaměstnavateli, který mu odstupné poskytl, ztrácí jeho poskytnutí smysl a jedná se v zásadě o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance. Dle Zákoníku práce tedy platí, že zaměstnanci odstupné nenáleží a v případě, že mu bylo vyplaceno, je povinen ho vrátit, pokud nastoupí zpět k dosavadnímu zaměstnavateli do pracovního poměru nebo alespoň na dohodu o pracovní činnosti, a to před uplynutím

¹⁸⁶ § 346c Zákoníku práce: Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

¹⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003 (R28/2004). „Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP 1965 nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení. Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 243 odst. 3 ZP 1965), šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá“.

doby určené podle počtu násobků jeho průměrného výdělku. Odstupné se vrací podle situace buď celé, nebo jeho poměrná část.¹⁸⁸

Na odstupné nemají ze zákona dále nárok zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele na základě mimopracovního poměru, tj. na základě dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti. Nic samozřejmě nebrání stranám, při uzavírání těchto dohod nárok na odstupné zakotvit.

Také v případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí v důsledku smrti zaměstnavatele (fyzické osoby) nenáleží zaměstnancům odstupné, není-li jiné dohody.

Nárok na odstupné nemá ani zaměstnanec, který by uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru s uvedením důvodu, se kterým Zákoník práce právo na odstupné spojuje, ač by takovýto důvod nebyl dán.¹⁸⁹

Nárok na odstupné nemá ani ten zaměstnanec, který vzhledem k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastoupí do pracovního poměru u nabyvatele, a to ani tehdy, souhlasil-li s ukončením pracovního poměru u převádějícího zaměstnavatele a uzavřením nové pracovní smlouvy u nabyvatele. Za dosavadního zaměstnavatele je tady považován přejímající zaměstnavatel, tj. osoba, na kterou přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Pro poskytnutí odstupného odpadl důvod a zaměstnanec je povinen jej vrátit zaměstnavateli, který mu je poskytl.¹⁹⁰

Vzhledem k tomu, že institut odstupného má převážně ochrannou funkci a měl by sloužit jako jakýsi překlenovací prostředek pro zaměstnance kompenzující mu alespoň z části ztrátu jeho zaměstnání, stanoví Zákoník práce v § 68 případy, kdy je zaměstnanec povinen celé odstupné nebo jeho část vrátit. Dle tohoto ustanovení je zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru, ze kterého měl nárok na odstupné, nastoupil k výkonu práce k dosavadnímu zaměstnavateli a uzavřel s ním nový pracovní

¹⁸⁸ § 68 odst. 1 a 2 Zákoníku práce.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 (SJ 77/2003). „Prokazuje-li zaměstnanec v řízení o zaplacení odstupného (§ 60a ZP 1965) skutečnost, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP 1965, obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže zaměstnavatel prokáže, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu (z důvodu, s nímž ustanovení § 60a odst. 1 ZP 1965 nárok na poskytnutí odstupného nespojuje)“.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

poměr či dohodu o pracovní činnosti, povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Vrací se však jen to odstupné nebo jeho poměrná část, pokud zaměstnanec nastoupil k zaměstnavateli dříve, než uplyne doba, která odpovídá počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného. Poměrná část se pak stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání po uplynutí této doby. Z výše uvedeného ustanovení plyne, že nastoupí-li zaměstnanec k témuž zaměstnavateli na základě dohody o provedení práce, odstupné ani jeho poměrnou část vracet nemusí.

Pokud byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti, odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnanci nepřísluší. Odpovědnosti se zaměstnavatel může zprostit zcela, prokáže-li, že škoda vznikla:

- tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly příčinou škody.¹⁹¹

Možné je samozřejmě i částečné zproštění zaměstnavatele, a to tehdy, prokáže-li že výše uvedené důvody byly jednou z příčin škody nebo se prokáže lehkomyšlné jednání zaměstnance.

5.2 Potvrzení o zaměstnání

¹⁹¹ BIČÁKOVÁ, O. Poskytování odstupného zaměstnavatelem, Práce a mzda, 2008, č. 3, s.41.

Zaměstnavatel vydává zaměstnanci při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání nebo-li tzv. zápočtový list. Údaje, které má potvrzení obsahovat jsou taxativně vypočteny v § 313 Zákoníku práce a týkající se: zaměstnání a délky jeho trvání, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci, zda zaměstnanec byl propuštěn z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů tzv. zvlášť hrubým způsobem, odpracovanou dobu, provádění srážek ze mzdy, atd.

Údaj o tom, zda byl zaměstnanec propuštěn za hrubé porušení povinností má význam především jako skutečnost rozhodná pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti totiž nárok na tuto podporu nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní vztah z důvodu hrubého porušení jeho povinností.¹⁹²

Zaměstnavatel uvádí v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem. Pokud uvede do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákon obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, musí soud žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhovět. Je-li zaměstnanec s uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn, a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti¹⁹³.

Na druhou stranu je však možné se se zaměstnavatelem dohodnout na tom, že kromě povinných údajů budou uvedeny v potvrzení ještě další údaje. Není-li takové dohody, nelze jednostranně požadovat resp. uvádět další údaje.

Dle § 44a zákona o zaměstnanosti platí, že pokud uchazeči o zaměstnání přísluší z posledního zaměstnání před zařazením do evidence na úřadu práce odstupné ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1 Zákoníku práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti se mu odloží o dobu, která odpovídá výši odstupného. Sice to nevyplývá přímo ze

¹⁹² CHLÁDKOVÁ A. Potvrzení k posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 2, s. 29.

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004 (R 91/2004).

zákona, ale přihlíženo bude pouze k zákonnému odstupnému. Fakt, že zaměstnanci může být odstupné navýšeno, nehraje roli. Do odděleného potvrzení pro úřad práce je tak zaměstnavatel povinen uvést, že zaměstnanci vzniklo právo na odstupné a jeho zákonnou výši.¹⁹⁴

Další nepříjemností pro zaměstnance může být to, že obdobně jako vznik práva na odstupné, tak i důvod rozvázání pracovněprávního vztahu musí zaměstnavatel uvést do příslušného potvrzení. Mělo by být patrné, kdo rozvázal pracovní poměr, jakým způsobem a zda šlo o právní úkon ze strany zaměstnance a z jakého důvodu se tak stalo. Způsob resp. důvod rozvázání posledního zaměstnání před vzetím do evidence na úřadu práce je zásadní pro poskytování a výši podpory v nezaměstnanosti. Ukončil-li totiž uchazeč bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze ve výši 45% průměrného měsíčního výdělku. Co je vážný důvod stanoví zákon o zaměstnanosti a je to např. osobní péče od dítě do 4 let věku, zdravotní důvody či jiné vážné osobní důvody (etické, mravní, náboženské) nebo důvody hodné zvláštního zřetele.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se nápravy domáhat postupem podle § 315 Zákoníku práce (viz dále)¹⁹⁵.

V případě, že zaměstnavatel povinnost vydat potvrzení nesplní, může se zaměstnanec dle § 80 písm. b) OSŘ žalobou domáhat splnění této povinnosti, a to nejdříve tehdy, kdy zaměstnavateli uplyne lhůta (tj. při skončení pracovního poměru, typicky např. uplynutím výpovědní doby). Zákon nepředepisuje přesné datum vydání potvrzení o zaměstnání, ale omezuje se jen na termín „při skončení zaměstnání“. „Nejzazším termínem pro splnění této povinnosti bude den skončení pracovního poměru. Na uvedeném závěru nemůže nic změnit ani skutečnost, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel případně domáhají v soudním řízení podle § 72 určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Dokud totiž není soudem pravomocně rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, považuje se rozvazovací úkon za platný a pracovní poměr za skončený ke dni, kdy měl skončit podle úkonu, který je u soudu

¹⁹⁴ CHLÁDKOVÁ A. Potvrzení k posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 2, s. 30.

¹⁹⁵ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 808.

napaden“¹⁹⁶. Tento závěr potvrzuje rozhodnutí Nejvyššího soudu: „Povinnost organizace vydat pracovníkovi při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání a posudek o jeho pracovní činnosti, nezávisí na výsledku občanského soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, nýbrž jen na skončení pracovního poměru“. Možné rovněž není ze strany zaměstnavatele podmiňovat vydání potvrzení na splnění určitých skutečností jako např. odevzdání zapůjčených pracovních pomůcek či uhrazení způsobené škody.¹⁹⁷

Zaměstnavatel navíc odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu nesplněním jeho povinnosti vznikne. Tato škoda může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu¹⁹⁸.

V případě, že zaměstnavatel zemře a nemá pokračovatele, je příslušný úřad práce namísto zaměstnavatele povinen na žádost zaměstnance vydat potvrzení o zaměstnání. Od zaměstnance je však vyžadována součinnost, tj. předložení dokladů, na základě kterých bude úřad práce schopen vystavit potvrzení o zaměstnání. Obdobné platí i pro dohodu o pracovní činnosti¹⁹⁹

5.3 Pracovní posudek

Na žádost zaměstnance vydá zaměstnavatel zaměstnanci hodnocení jeho práce, schopností, kvalifikace; jednoduše skutečností, jež mají vztah k výkonu práce. Formu žádosti zákon nespécifikuje, lze tedy požádat ústně, písemně či jiným u bývalého zaměstnavatele obvyklým způsobem. Stejně tak není jednoznačně stanoveno, v jakém časovém horizontu musí zaměstnanec o pracovní posudek požádat. Má se tedy za to, že lze požádat po vzniku resp. během pracovního poměru a i po jeho skončení²⁰⁰. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli pracovní posudek vydat do 15 dnů od podání žádosti, tuto

¹⁹⁶ BĚLINA, M. Zákoník práce, Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 808.

¹⁹⁷ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. RNDr. Ivana Hexnerová- BOVA POLYGON, únor 2008, s. 313.

¹⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SJ 59/2003/I).

¹⁹⁹ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 809.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 (R 91/2003). „Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva“.

povinnost však nemá dříve než v době 2 měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Dohodnou-li se se zaměstnancem, je samozřejmě možné tento pracovní posudek vydat prakticky kdykoliv po vzniku pracovního poměru. Obvyklé to však nebývá a vydání posudku se mimo zákonem určenou dobu nelze ani domáhat²⁰¹.

V praxi by měl pracovní posudek obsahovat zejména údaje o získaném vzdělání a odbornosti zaměstnance, o druhu práce, kterou zaměstnanec vykonával u posledního zaměstnavatele, a zvláště o kvalitě odváděné práce, o možnostech a ambicích zaměstnance pro výkon náročnějších funkcí nebo prací, o jeho hlavních povahových rysech a případných nedostacích. Rovněž může obsahovat veškeré další informace vztahující se k hodnocení pracovní činnosti zaměstnance, jak k jeho pracovním přednostem, tak i k nedostatkům²⁰².

Pokud jde o subjektivní hodnotící kritéria (tzn. např. schopnost pracovat v týmu, iniciativu, vycházení s kolegy, organizaci práce) je třeba, aby se zaměstnavatel při vypracování posudku držel faktů a byl v těchto hodnoceních velmi přesný a pokud možno objektivní²⁰³. Je nutné totiž počítat s tím, že ostré negativní hodnocení může zaměstnanec u soudu napadnout. Na zaměstnavateli je pak aby v případném soudním řízení pravdivost svých tvrzení uvedených v pracovním posudku prokázal²⁰⁴.

Podle judikatury Nejvyššího soudu je tedy zřejmé, že hodnocení zaměstnance není ponecháno libovůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost uvést v pracovním posudku hodnotící údaje o zaměstnanci odpovídající skutečnosti, neboť jen tak lze dosáhnout smyslu a účelu pracovního posudku, jímž je – jak správně uvádí odvolací soud – podat dalšímu „potenciálnímu“ zaměstnavateli „pravdivé informace o zaměstnanci“. Hodnotící informace mají největší význam především pro potenciálního

²⁰¹ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 810.

²⁰² Srovnej KLÍMOVÁ, R. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky, Práce a mzda, 2010 č. 4.

²⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 (R 20/2006). „Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností“.

²⁰⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 811.

nového zaměstnavatele, kterého případné negativní hodnocení může významně ovlivnit při rozhodování, zda přijmout či nepřijmout uchazeče. Pokud by posudek obsahoval nepravdivé informace, na základě kterých by se nový zaměstnavatel rozhodl zaměstnance do pracovního poměru nepřijmout, může tím zaměstnavatel, který takový posudek vydal způsobit zaměstnanci škodu²⁰⁵.

Pokud by se skutečně ukázalo, že v důsledku nepravdivého posudku vznikla zaměstnanci škoda, odpovídá za ní zaměstnavatel dle příslušných ustanovení Zákoníku práce²⁰⁶. Tato škoda bude typicky spočívat v ušlém výdělku zaměstnance, který by tento u zaměstnavatele mohl dosáhnout, avšak nedosáhl, protože nebyl v důsledku nepravdivého pracovního posudku přijat.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku (platí to i pro potvrzení o zaměstnání) může u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, žádat, aby bylo zaměstnavateli uloženo pracovní posudek přiměřeně upravit. Tříměsíční lhůta poskytnutá Zákoníkem práce je v tomto případě prekluzivní. Znamená to tedy, že po uplynutí této lhůty se již nelze úspěšně domáhat nápravy.

„Žaloba zaměstnance musí v návrhu přesně obsahovat, která část pracovního posudku či potvrzení o zaměstnání má být změněna a jakým způsobem. Možností obrany zaměstnance proti nepravdivému posudku není však dotčeno právo zaměstnance uplatňovat na zaměstnavateli nárok na náhradu škody v případech, kdy se prokáže, že zaměstnání nesehnal právě v důsledku nepravdivých informací ze strany dosavadního zaměstnavatele“²⁰⁷.

Zaměstnancům pak Zákoník práce poskytuje i určitou záruku spočívající v tom, že pokud zaměstnavatel poskytuje informace o zaměstnanci, může tak učinit jen s jeho souhlasem²⁰⁸. Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání se při nevydání pracovního posudku může zaměstnanec obrátit na soud a žádat uložení splnění této povinnosti

²⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 CDO 1478/2006.

²⁰⁶ § 265 odst. 2 Zákoníku práce.

²⁰⁷ BRŮHA, D. Bulletin Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, 12/2003. http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/12_2003/posudek.html.

²⁰⁸ JOUZA, L. Osobní spisy zaměstnanců v roce 2010 a povinnosti zaměstnavatelů, Účetnictví, daně a právo v zemědělství, rok 2010, číslo 3, s 29.

podle § 80 písm. b) OSŘ²⁰⁹. Z výše uvedeného plyne, že poprvé má zaměstnavatel tuto možnost až když zaměstnavateli uplynula lhůta 15 dní od podání žádosti a do skončení pracovního zbývají 2 měsíce²¹⁰.

5.4 Volno k vyhledání nové práce

O tom, že pracovní poměr bude rozvázán, a to ať už z důvodů spočívajících na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele se obvykle ví již nějaký čas dopředu. I když pracovní poměr po dání či obdržení výpovědi minimálně 2 měsíce trvá, je nanejvýš vhodné, aby se zaměstnanec v této době už poohlížel po novém zaměstnání. Zákoník práce s touto variantou počítá a s pomocí prováděcího předpisu jasně stanoví pravidla. Navíc na rozdíl od dosavadní právní úpravy je právo na pracovní volno přiznáno i zaměstnancům, kteří na pracovišti zaměstnavatele nepracují a práci si rozvrhují sami²¹¹.

Nařízením vlády je stanoven okruh překážek, kdy zaměstnanec nemůže konat práci a zaměstnavatel mu musí poskytnout pracovní volno, jde o tzv. jiné důležité osobní překážky v práci²¹². Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci před skončením pracovního poměru poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu - po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců - k vyhledání nového zaměstnání²¹³. Otázku, co znamená přesně formulace „půlden v týdnu“ se zabývalo Kolegium expertů AKV (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání) a usneslo se, že je třeba vycházet z pracovních směn zaměstnance. Právo na pracovní volno v této délce má zaměstnanec za každý započatý týden zbývajících do skončení pracovního poměru (platí rovněž v případě, že do konce pracovního poměru zbývá doba kratší než např. jeden týden).²¹⁴

²⁰⁹ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. 6 Cz 25/78, S IV, str. 905. „Splnenia povinnosti organizácie vydať pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru posudok o jeho pracovnej činnosti sa možno domáhať v súdnom konaní návrhom na začatie konania podľa ustanovenia § 80 písm. b) O. s. p.“.

²¹⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 812.

²¹¹ HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L. Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura souvisící, Linde Praha, a.s. 2007, s. 199.

²¹² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

²¹³ HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L. Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Linde Praha, a.s. 2007, s. 290.

²¹⁴ BUKOVJAN P., ŠUBRT B. Výkladová stanoviska AKV (V.). Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 5, s. 56.

Obdobně se poskytuje pracovní volno před skončením pracovního poměru, byli-li pracovní poměr rozvázán výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-e) Zákoníku práce a výpověď inicioval zaměstnavatel nebo ukončil-li se pracovní poměr dohodou z těchto důvodů. Zatímco v prvně uvedeném případě se pracovní volno poskytuje bez náhrady mzdy nebo platu, ve druhém případě je zaměstnavatel povinen mzdu nebo plat nahradit. Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, lze tyto půldny slučovat, což bude ve většině případů praktické řešení²¹⁵.

Pro využití tohoto práva je samozřejmě potřeba, aby zaměstnanec o něj včas požádal a oznámil zaměstnavateli i předpokládanou dobu trvání²¹⁶. Zákoník práce striktně vyžaduje uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a uvědomit ho předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu. Zároveň může zaměstnavatel požadovat, aby mu zaměstnanec překážku v práci prokázal, proto je nanejvýš doporučeníhodné si opatřit potvrzení o účasti na pracovním pohovoru resp. na jednání s novým potenciálním zaměstnavatelem²¹⁷.

Kolegiu expertů AKV (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání) byla položena otázka, co lze považovat za porušení „pracovní kázně“ ve vztahu k povinností zaměstnance oznámit a následně též prokázat existenci překážky v práci. Kolegium se usneslo na závěru, že jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze kvalifikovat, pokud zaměstnanec porušil povinnost bez zbytečného průtahu zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci a o předpokládané době jejího trvání. Toto porušení by v krajním případě mohlo mít za následek též rozvázání pracovního poměru. Oproti tomu fakt, že zaměstnanec překážku v práci neprodleně neprokáže, není možné za porušení pracovní kázně považovat. Důvodem je hlavně to, že Zákoník práce neváže žádné podobné časové hledisko na povinnost prokazovat překážky. V případě, že ale zaměstnanec neprokáže překážku v době přiměřené, může to logicky u zaměstnavatele vyvolat

²¹⁵ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 554. ISBN 978-80-7400-317-2.

²¹⁶ Zavinené nesplnenie povinnosti pracovníka pri prekážke v práci včas požiadať organizáciu o poskytnutie pracovného voľna (§ 29 odst. 1 nariadenia vlády č. 54/1975 Zb.) (nyní jde o § 206 odst. 1–3 Zákoníku práce) je iba porušením pracovnej disciplíny, nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie pracovníka. Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie. (S IV, s. 912).

²¹⁷ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. RNDr. Ivana Hexnerová- BOVA POLYGON, únor 2008, s. 199.

pochyby ústící až v možnou neomluvenou nepřítomnost v práci, samozřejmě bez náhrady mzdy nebo platu²¹⁸.

5.5 Nevyčerpaná dovolená

Často se stává, že zaměstnanec si do skončení pracovního poměru nestačí vyčerpat všechnu svoji zbývající dovolenou. V tom případě přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu. Druhou možností je pak na žádost zaměstnance převést dovolenou k novému zaměstnavateli. Zákoník práce těmito instituty zaměstnanci poskytuje určitou jistotu, že jeho práva nebudou vlivem ukončení pracovního poměru zkrácena.

V souladu s požadavkem směrnice 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby Zákoník práce stanoví, že náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou přichází v úvahu pouze v případě skončení pracovního poměru²¹⁹.

Pokud si tedy zaměstnanec nemůže z důvodu skončení pracovního poměru dovolenou vyčerpat, má nárok na náhradu mzdy či platu za dovolenou, na kterou mu vzniklo právo, a to ve výši průměrného výdělku. Vznikne-li právo zaměstnanci pouze na poměrnou část dovolené nebo na dovolenou za odpracované dny, přísluší mu za tu část dovolené, kterou do skončení pracovního poměru nevyčerpá, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, která mu bude vyplacena po skončení pracovního poměru²²⁰.

Na druhou stranu, pokud zaměstnanec dovolenou vyčerpá a následně na ní ztratí nárok, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu mzdy nebo platu vrátit.

V praxi se velmi často setkáváme s tím, že zaměstnavatelé využívají možnosti, které jim Zákoník práce v § 217 poskytuje a dovolenou nařizují. Dle tohoto ustanovení totiž určuje dobu čerpání dovolené zaměstnavatel, a to podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. Zaměstnanec je oprávněn si dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce

²¹⁸ ŠUBRT, B.; BUKOVJAN, P. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání, Nová výkladová stanoviska AKV, Práce a mzda, 2009, č. 12.

²¹⁹ KAHLE, B.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOLEŽÍLEK, J. ASPI - Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání. 2008, s. 314.

²²⁰ SMUTNÁ, M. Otázky a odpovědi v praxi, 2011, č. 2, s. 19.

kalendářního roku, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Nemůže-li být dovolená takto vyčerpána, musí zaměstnavatel nařídit její čerpání zaměstnanci nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Není-li však tato dovolená určena do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má právo určit si čerpání dovolené zaměstnanec. Je však povinném toto písemně oznámit zaměstnavateli se 14 denním předstihem.

Kromě výše uvedeného „expost privilegia“ zaměstnance, existuje z jednostranného pravidla, že dovolenou určuje zaměstnavatel ještě jedna výjimka, a to ve prospěch zaměstnankyně resp. zaměstnance na mateřské resp. rodičovské dovolené, jak uvádí ve svém článku Fetter R. W.²²¹. Dle § 217 odst. 5 Zákoníku práce totiž platí, že požádá-li zaměstnankyně (zaměstnanec) o poskytnutí dovolené tak, aby dovolená přímo navazovala na mateřskou (rodičovskou) dovolenou, musí zaměstnavatel takovéto žádosti vyhovět.

Jak uvádí ve svém článku Chládková A. „Právo určovat čerpání dovolené má zaměstnavatel. Neplatí proto přesvědčení mnoha zaměstnanců, že si „berou dovolenou“ a že zaměstnavatel je pouze tím, komu to sdělují. Jedinou výjimkou, kdy je právo zaměstnavatele určovat dobu čerpání dovolené omezeno (kromě již zmíněného odchýlení), je případ uvedený v ustanovení § 217 odst. 5 Zákoníku práce a týká se čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené (u zaměstnance-muže po skončení rodičovské dovolené odpovídající délce mateřské dovolené)“²²².

Obecnou možnost odchýlení se od této úpravy (dobu čerpání zásadně určuje zaměstnavatel) poskytuje § 4b odst. 1 Zákoníku práce. Jak uvádí Šubert, B. „Uvedené ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost, takže je možné se od něj odchýlit ve prospěch zaměstnance. Nic proto nebrání tomu, aby bylo např. u zaměstnavatele v kolektivní smlouvě dohodnuto či vnitřním předpisem stanoveno, že o čerpání určité části dovolené si rozhoduje sám zaměstnanec a jeho žádost je pro zaměstnavatele závazná (popřípadě s určitými omezeními)“²²³.

²²¹ FETTER, R. W. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené. Právní rádce, 2008, č. 6, s. 28.

²²² CHLÁDKOVÁ, A. Aktuální otázky z praxe -určení doby čerpání dovolené, Práce a mzda, 2009, č. 6, s. 16.

²²³ ŠUBERT, B. Zaměstnanecské výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda, 2007, č. 8 s. 6.

Dle výše uvedeného je tedy zaměstnavatel - po dání výpovědi (eventuálně po obdržení výpovědi ze strany zaměstnance) - oprávněn určit zaměstnanci dobu čerpání dovolené, a tak si snížit případné náklady na proplacení nevyčerpané části dovolené po skončení výpovědní doby. Jediné co musí zaměstnavatel dodržet je písemné oznámení takového určení dovolené s alespoň čtrnáctidenním předstihem, nedohodne-li se se zaměstnancem na kratší době.

Další možností, která v praxi nebývá moc využívána, je převedení nevyčerpané dovolené ze „starého“ zaměstnavatele na „nového“. Dle § 221 má totiž zaměstnanec možnost požádat před skončením pracovního poměru o „převedení“ nevyčerpané dovolené (její části) na svého jiného (nového) zaměstnavatele, u něhož nastoupil bezprostředně do nového pracovního poměru. Zúčastnění zaměstnavatelé se musejí dohodnout na kompenzaci za převáděnou dovolenou. Nový zaměstnavatel pak poskytne zaměstnanci dovolenou, kterou mu na základě dohody refunduje „starý“ zaměstnavatel. Výše uvedené je však možné realizovat jen tehdy, navazují-li zaměstnání bezprostředně.²²⁴

Dle mého názoru se jeví současná úprava týkající se nevyčerpané dovolené a jejího proplacení či převedení při skončení pracovního poměru jako dostačující.

6. Procesní ochrana zaměstnance

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci možnost bránit se v případě, že bude mít za to, že s ním byl pracovní poměr rozvázán nespravedlivě resp. nezákonně. Zákoník práce stanoví jasná pravidla, jak má zaměstnanec postupovat, byla-li mu dána výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení nebo rozvázal-li s ním zaměstnavatel pracovní poměr ve zkušební době či dohodou a zaměstnanec s takovým jednáním nesouhlasí.

Za prvé je třeba, aby zaměstnanec písemně a bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, že považuje rozvázání pracovního poměru za neplatné a trvá na dalším zaměstnání. Tímto úkonem dá zaměstnanec zaměstnavateli jasně najevo, že s jeho rozhodnutím nesouhlasí. Současně si dále připravuje jakousi „živnou půdu“ pro případ, že by soud rozhodl, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné.

²²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009.

Pokud zaměstnavatel na správnosti svého postupu resp. na platnosti rozvázání pracovního poměru i nadále trvá, musí se zaměstnanec se žalobou obrátit na soud, aby určil, že rozvázání bylo neplatné a pracovní poměr i nadále trvá. Tuto žalobu je třeba podat nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Tato dvouměsíční lhůta je propadná (prekluzivní), přičemž žaloba musí soudu dojít nejpozději v poslední den lhůty. Nestihne-li zaměstnanec v této lhůtě žalobu u soudu podat, je takové rozvázání pracovního poměru platné a soud musí k této okolnosti přihlídnout z úřední povinnosti²²⁵.

V případě pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru je pak zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit mzdu ode dne, kdy mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní znovu pracovat. V případě, že takové rozvázání pracovního poměru bylo učiněno v období mezi 1. 1. 2007-31. 12. 2011²²⁶ nemá soud možnost tuto finanční kompenzaci jakkoliv regulovat. Domnívám se, že tato úprava nebyla příliš šťastná a v mnohých případech měla a bude mít (řada sporů není v současné době vyřešena) pro zaměstnavatele ruinující důsledky. Nehledě na to, že byla jistě některými zaměstnanci zneužita. Pokud však soud žalobu zamítne, odmítne nebo řízení zastaví, má to stejné právní následky, jako kdyby žaloba vůbec nebyla podána a rozvázání pracovního poměru je tedy platným právním úkonem.²²⁷

Další - v současné době často jen teoretickou - možností, jak řešit majetkové nároky z pracovněprávních sporů představují tzv. rozhodčí doložky. V odborných kruzích se objevují názory, že jejich sjednávání může být napadnutelné a že nemají v pracovněprávních vztazích co dělat. Zaměstnavatel a zaměstnanec totiž nejsou jako účastníci pracovněprávních vztahů v rovnocenném postavení. K platnosti rozhodčí

²²⁵ JAKUBKA, J.. Zákoník práce 2010 v praxi. GRADA Publishing, a.s., 2009, strana 105

²²⁶ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony opět zavádí tzv. moderační právo soudu. Podobně jako tomu bylo v § 61 odst. 2 starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), nyní platí možnost náhradu přiměřeně snížit pro případy, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesahuje 6 měsíců. Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006 se však nezavádí, aby soud měl právo náhradu mzdy nebo platu vůbec nepřiznat. Moderační právo soudu je však možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve v den nabytí účinnosti navrženého zákona.

²²⁷ FETTER, R.W. Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů. KEY Publishing s.r.o., Ostrava, 2010, s. 28. ISBN 978-80-7418-088-0.

doložky je pak samozřejmě třeba, aby byla uzavřena svobodně a bez nátlaku nebo jiných sankcí. U rozhodčích doložek, které jsou automatickou součástí pracovní smlouvy, a tedy jsou předkládány k podpisu zaměstnanci, je tato svobodná vůle zaměstnance značně diskutabilní²²⁸. Osobně se spíše přikláním právě k tomuto názoru.

6.1 Ochrana při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Ochrany při neplatném rozvázání pracovního poměru se zaměstnanec může dovolat jen u soudu. Pouze ze skutečnosti, že zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době či rozvázal-li dohodou neplatně pracovní poměr, pro zaměstnance ještě nic zásadního neplyne. Neplatnost totiž musí vyslovit soud. Žádný jiný orgán (úřad práce nebo inspektorát práce) toto právo nemá. Dokud zde neexistuje pravomocné rozhodnutí soudu, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, nejde dost dobře ochranu zaměstnance realizovat, resp. na rozvazovací právní úkon se nahlíží jako by byl platný.

Výše uvedené samozřejmě neznamena, že by se zaměstnanec nemohl obrátit s žádostí o zjednání nápravy např. na příslušný inspektorát práce. V tomto případě (neplatnost rozvázání pracovního poměru) by asi připadal v úvahu podnět ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se může tímto dopustit přestupku nebo správního deliktu - porušení povinnosti při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a inspekcí práce mu může být uložena pokuta.²²⁹ Na platnost skončení pracovního poměru to však mít vliv v žádném případě nebude.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru musí tedy zaměstnanec nejprve uplatnit u soudu. Lhůta pro podání této specifické žaloby dle § 72 Zákoníku práce je dvouměsíční a počítá se ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. V případě klasické výpovědi pak bude lhůta končit poslední den v příslušném měsíci. Tato lhůta je lhůta hmotněprávní, což znamená, že žalobu je nutné doručit soudu v této

²²⁸ Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích. Dostupné z: <http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=6856>

²²⁹ § 12 a 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

dvouměsíční době. Dle § 330 Zákoníku práce se navíc jedná i o lhůtu prekluzivní, jejímž marným uplynutím právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zanikne. Prominutí zmeškání této lhůty je vyloučeno a soud k zániku práva přihlédne z moci úřední, tj. i když druhá strana prekluzi práva nenamítne. Po uplynutí těchto dvou měsíců je tedy jakékoliv vyslovení neplatnosti rozvazovacího úkonu nemožné.

Žaloba, kterou se zaměstnanec chce úspěšně dovolávat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, musí mít náležitosti uvedené v § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád („OSŘ“). Příslušný soud k jejímu projednání je okresní soud, konkrétně soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel bydliště či sídlo. Touto specifickou žalobou se lze domoci pouze určení neplatnosti právního úkonu, nikoliv určení, zda tu právní vztah je nebo není. Na rozdíl od žaloby o určení dle § 80 písm. c) OSŘ není třeba tedy prokazovat a tvrdit v řízení naléhavý právní zájem.²³⁰

Rozhodl-li soud pravomocným rozsudkem, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době či dohodou) bylo neplatné a zaměstnanec současně zaměstnavateli písemně a bez zbytečného odkladu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že pracovní poměr zaměstnance neskončil a trvá. Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Výše náhrady je stanovena ve výši průměrného výdělku právě ode dne, kdy zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Tuto kompenzaci je zaměstnavatel v zásadě povinen platit až do doby, kdy zaměstnanci umožní výkon práce dle stále platné pracovní smlouvy, případně do doby kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.²³¹ Náhrada této mzdy však nepodléhá valorizaci.²³²

²³⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 302-303.

²³¹ Podle ustálené soudní judikatury (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002, uveřejněný pod č. 76 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2003, rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 12. 1975 sp. zn. 4 Cz 42/1975, uveřejněný pod č. 33 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1977, a bod IX. Stanoviska Občanskoprávního a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004, uveřejněného pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2004) má zaměstnanec při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vždy nárok na náhradu mzdy. Rozsah této náhrady závisí na tom, zda zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne

Právní úprava garantující zaměstnanci v zásadě nemoderovatelnou náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy mu jeho zaměstnavatel nepřiděloval práci, byla do českého pracovního práva začleněna až jako součást nového Zákoníku práce a platila tedy od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011. Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., účinný do 30. 12. 2006 obsahoval ustanovení, které dávalo soudu možnost – požádal-li zaměstnavatel a přesahovala-li celková doba, za kterou měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců – povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy přiměřeně snížit, případně za tuto přesahující dobu náhradu vůbec nepřiznat. Soud přitom měl při tomto posouzení vycházet zejména k tomu, zda v mezidobí zaměstnanec pracoval, jakou práci konal a za jaký výdělek, případně zda vůbec pracoval.²³³

Obdobná úprava resp. možnost moderační byla tedy do českého pracovního práva opět zavedena od 1. 1. 2012 novelou Zákoníku práce, zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Podobně jako tomu bylo v § 61 odst. 2 starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., existuje možnost soudu na návrh zaměstnavatele náhradu přiměřeně snížit pro případy, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu příslušet, přesahuje 6 měsíců. Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006 se však nezavádí možnost soudu náhradu mzdy nebo platu vůbec nepřiznat. Moderační právo soudu je však možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání

právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popřípadě až do dne dřívějšího (ještě před pravomocným ukončením řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru učiněného) platného skončení pracovního poměru jiným způsobem.

²³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.

²³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009: Při úvaze, zda snížit či nepřiznat náhradu mzdy, soud přihlížel zejména k tomu, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou, zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. Ke snížení nebo k nepřiznání náhrady mzdy může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci; totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003, který byl uveřejněn pod č. 30 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004, a bod V. Stanoviska Občanskoprávního a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, sp. zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004).

pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve v den nabytí účinnosti navrženého zákona, tj. od 1. 1. 2012.

Osobně se více přikláním k staronové úpravě – tedy k znovu zakotvení moderačního práva soudu. Vzhledem k délce soudního řízení v České republice, která se v pracovních věcech průměrně pohybuje okolo 2 let, je nejistota zaměstnance a zaměstnavatele v otázce trvání pracovního poměru téměř neúnosná. Vezmeme-li v úvahu, že právní úprava v období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 navíc soudu neumožňovala případnou náhradu mzdy jakkoliv snížit, nebyl takový způsob ochrany zaměstnance v krizové ekonomické situaci akceptovatelný.

Jako nespravedlivou vnímám i nemožnost jakkoliv zohlednit situaci, kdy zaměstnanec v době vedení pracovněprávního sporu nastoupí do nového „náhradního“ pracovního poměru, za který je samozřejmě odměňován. Zaměstnanec totiž logicky smí v době, kdy mu úmyslně není zaměstnavatelem přidělována práce (tj. v době, po kterou se vede spor), pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Jediné omezení je doba, na kterou je tento „náhradní“ pracovní poměr sjednáván tak, aby byl připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.²³⁴

Doručení písemného²³⁵ oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnání zaměstnavateli je tedy klíčové pro případné přiznání finanční kompenzace zaměstnanci při úspěchu ve věci.

Neoznámení nebo neprokázání tohoto faktu není však překážkou úspěšného soudního řízení. Napadne-li úspěšně zaměstnanec rozvázání pracovního poměru u soudu aniž by zároveň trval na dalším zaměstnávání, skončí jeho pracovní poměr jako kdyby žalobu nepodal, a to i přesto, že soud vysloví neplatnost takového rozvázání.²³⁶ Zaměstnanec se však tím připravuje o možnost přiznání náhrady mzdy nebo platu (s výjimkou pravomocného neplatného okamžitého zrušení nebo neplatného zrušení ve

²³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

²³⁵ Dle zákona č. 65/1965 Sb. nemuselo být oznámení zaměstnance v písemné formě, ani bez zbytečného odkladu.

²³⁶ BEZOUŠKA P., IVANCO. G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde Praha 2010. s. 118, ISBN 928-80-7201-795-9.

zkušební době, kdy má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku za dobu výpovědní doby). V praxi se tyto případy budou vyskytovat jen málo.

K tomu, aby se tedy na zaměstnance mohla aplikovat maximální ochrana plynoucí z tohoto ustanovení, je třeba, aby zaměstnanec provedl následující kroky:

- Oznámil zaměstnavateli, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí a považuje jej za neplatné;
- Písemně a bez zbytečného odkladu sdělil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával;
- Podal ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Pokud jde o formu oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnání (písemně a bez zbytečného odkladu) – jedná se v obojích případech spíše o pořádková ustanovení. Absence písemné formy zde neznámá neplatnost, může však zaměstnance přivést do důkazní nouze. Své oznámení však může zaměstnanec učinit prakticky kdykoliv do doby platného skončení pracovního poměru. Na toto oznámení je navázána v zásadě „pouze“ povinnost poskytovat náhradu mzdy či platu.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu²³⁷ vzniká nárok na náhradu mzdy nejdříve od dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit. Tento nárok je možné uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost a zaměstnavatel se ocitl v prodlení. Vzhledem k tomu, že v době rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být část náhrady mzdy již promlčená, je důležité myslet na to, že obecná 3 letá promlčecí doba začíná běžet ode dne, kdy mohlo být právo vykonáno poprvé, nikoliv datem právní moci rozsudku o vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jinými slovy, právě probíhající spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nemá na běh promlčecí doby vliv.²³⁸

²³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007.

²³⁸ Srovnej BUKOVJAN, P., Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, *Práce a mzda*, 2009, číslo 2, str. 46

Judikatura již také řešila otázku změny stanoviska zaměstnance ohledně dalšího zaměstnávání. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu²³⁹ může zaměstnanec své stanovisko o trvání na dalším zaměstnávání změnit. Za rozhodný je pak považován stav v době vydání soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Změnil-li však zaměstnanec ještě před vydáním rozhodnutí soudu své stanovisko o tom, že bude trvat na dalším zaměstnávání, jeho dřívější oznámení tím ztrácí své účinky. Účinky každého nového, tj. změněného oznámení nastávají samostatně.

Pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a zaměstnanec mu neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, má se zato, že pracovní poměr skončil dohodou – to vše za předpokladu není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně sjednáno něco jiného –

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Zaměstnanci však v těchto případech přísluší právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

Celkem zajímavou situaci zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru, nároky z něho plynoucí a vliv na výpočet důchodu řešil ve svém nálezu II. ÚS 348/04 ze dne 9. 6. 2005 i Ústavní soud. Otázkou byly právě dopady rozhodnutí o rozvázání pracovních poměrů na životní úroveň zaměstnanců, zejména ve vztahu k výpočtu důchodů. Ústavní soud zrušil situaci, kdy zaměstnanci byla přiznána náhrada mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru, tato mu však byla v roce 2001 vyplacena jednorázově, a to za roky 1998-2000 a nebyla Správou sociálního zabezpečení zahrnuta do vyměřovacích základů pro výpočet důchodu s argumentací, že tuto částku náhrady mzdy není možné rozpočítat na jednotlivé měsíce, za něž mzda fakticky náležela, neboť by to bylo v rozporu s ustanovením zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, podle kterého se náhrady mzdy považují za příjem v měsíci, za který byla tato náhrada

²³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 a ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

zúčtována. Ústavní soud se s touto argumentací, kterou zastával i Nejvyšší správní soud neztotožnil a rozsudek Nejvyššího správního soudu zrušil pro přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, což vede k porušení čl. 36 Listiny základních práv a svobod. Vzhledem k tomu, že stát obdržel, i když se zpožděním, v souvislosti s náhradou mzdy platbu pojistného na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti, bylo by absurdní a nespravedlivé, aby se tento příjem neprojevil ve výpočtu starobního důchodu.²⁴⁰

Ohledně nároku na náhrady mzdy dle § 69 odst. 1 Zákoníku práce za dobu dočasně pracovní neschopnosti bylo zaujato Občanskoprávním a Obchodněprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČR stanovisko²⁴¹, že nárok na náhradu mzdy náleží jen tomu zaměstnanci, který je ochoten, schopen a připraven sám konat práci podle pracovní smlouvy. Pokud však zaměstnanec kvůli např. pracovní neschopnosti či z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci, při níž zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 Zákoníku práce. Toto stanovisko bylo sice přijato podle úpravy starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., nicméně jeho závěry jsou použitelné i v současné době.

Co právní úprava neupravuje a co by dle mého názoru za úpravu možná stálo, je řešení situace, kdy rozvázání pracovního poměru je soudem pravomocně určeno za neplatné a zaměstnanec by se měl vrátit zpátky do práce. Logicky vzato a i dle zkušeností nejsou ve většině případů tyto návraty do zaměstnání realizovány. Z naprosto pochopitelných důvodů už většinou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel na dalším zaměstnávání netrvají. Domnívám se, že do budoucna by mohla být nějakým způsobem tato situace řešena.

6.2 Ochrana zaměstnance po skončení pracovního poměru – aktivní politika zaměstnanosti

²⁴⁰ VARVAŘOVSKÝ Pavel, Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich vliv na výpočet důchodu, Právní fórum, 2005, č. 10

²⁴¹ Dle bodu I. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 Zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004.

V případě, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele skončí, je potřeba, aby se zaměstnanec co nejdříve zapojil do pracovněprávního procesu. Ideální stav je samozřejmě bezprostředně navazující pracovní poměr či jiná výdělečná činnost zaměstnance. Není-li výše uvedené možné bez dalšího, vytváří stát pomocí svojí politiky zaměstnanosti pro zaměstnance další možnosti, jak postupovat dál. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je rovnováha na trhu práce, tj. rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci. Aktivní politika zaměstnanosti je realizovaná především prostřednictvím úřadů práce eventuálně agentur práce. Její nástroje jsou zejména: poradenství týkající se volby a zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, různé druhy příspěvků (překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) a investiční pobídky. Při skončení pracovního poměru je jedním z hlavních způsobů ochrany zaměstnance právě právo na zprostředkování zaměstnání a právo na podporu v nezaměstnanosti.

Pokud zaměstnanec sám neuzavře nový pracovní poměr, který by na skončení jeho předchozího navazoval, má možnost se obrátit na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce s prosbou o zprostředkování zaměstnání a zařazení do uchazečů o zaměstnání. Zaměstnanec úřadu práce předloží potvrzení o zaměstnání se všemi náležitostmi vyžadovanými jednak Zákoníkem práce a jednak zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti („ZZ“). Zaměstnavatel je mimo jiné povinen na žádost zaměstnance uvést údaj o průměrném výdělku a o tom, zda byl pracovní poměr či dohoda ukončena z důvodu zvlášť hrubého porušení a o dalších důvodech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti v odděleném potvrzení. Toto potvrzení se vydává jen a na žádost zaměstnance, typicky v případě, že zaměstnanec chce být zařazen do evidence mezi uchazeče o zaměstnání.²⁴²

Kromě zprostředkování zaměstnání má uchazeč za splnění zákonných podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti v rozmezí mezi 65% a 45% průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Maximální výše však činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního

²⁴² JOUZA, L. Osobní spisy zaměstnanců v roce 2010 a povinnosti zaměstnavatelů, Účetnictví, dně a právo v zemědělství, 2010, č. 3, s. 29.

roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.²⁴³ Podpora je vyplácena v závislosti na věku, a to nejdéle 11 měsíců. V případě, že uchazeč ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou, podpora se snižuje na 45%.

Zajímavá vazba je na odstupné. V případě, že zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné (odbytné nebo odchodné), poskytování podpory se posune o počet těchto vyplacených zákonných odstupných resp. odchodných, odbytných²⁴⁴ (§ 44a ZZ). Nově je dále stanoveno, že nevyplatí-li zaměstnavatel odstupné, ač to byla jeho zákonná povinnost, vyplatí uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65% odstupného úřad práce a následně ji bude vymáhat po zaměstnavateli (§ 44b ZZ). Tato právní úprava zřejmě není úplně domyšlená a bude v praxi působit problémy, zejména v situaci, kdy si např. zaměstnanec a zaměstnavatel domluví odložení výplaty odstupného na jiný termín než ten zákonný (§ 67 odst. 4 Zákoníku práce). Dále je velmi zvláštní ta konstrukce, že když úřad práce vyplatí odstupné a následně ho se zpožděním vyplatí i zaměstnavatel, obdrží zaměstnanec v podstatě dvoje plnění. Mechanismus pro vrácení odstupného vyplaceného úřadem práce tady chybí. Zaměstnavatel pak v tom pro něj nejhorším scénáři bude vyplácet odstupné dvakrát, jednou zaměstnanci a pak 65% odstupného ještě úřadu práce dle § 44b odst. 6 ZZ.²⁴⁵

Úplnou novinkou je dále povinnost pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než 2 měsíce, účastnit se veřejné služby v rozsahu 20 hodin týdně. Odmítne-li uchazeč účast bez vážného důvodu, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

7. Mezinárodní a evropská ochrana zaměstnanců

Velmi důležité prameny práva týkající se ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru nalezneme v mezinárodní resp. evropské úpravě. Hlavní organizace,

²⁴³ Dle Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 435/2011 Sb. činila průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2011 částku 23.726 Kč.

²⁴⁴ § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
§ 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴⁵ Více STÁDNÍK, J. KIELER P. Kompenzace odstupného úřadem práce. Práce a mzda. 2012, ročník 60, č. 1, s. 43 a násl.

na které se zaměřením jsou: Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a Evropská unie.

Mezi základní zásady, které ovládají pracovní právo a které nalezneme v mezinárodních dokumentech, patří: právo na práci a ochrana stability pracovního zapojení; zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a svoboda práce resp. zákaz nucené práce.²⁴⁶ Jak uvádí Z. Gregorová, tak první podrobnější úprava skončení pracovního poměru se objevuje na půdě Mezinárodní organizace práce v 60. letech 20. století, a to ve formě doporučení. Počátkem 80. let následuje další úprava už ve formě úmluvy. Na základě těchto dokumentů je pak právo na ochranu při skončení pracovního poměru v revidované Evropské sociální chartě a v Chartě základních práv EU.²⁴⁷

7.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je jednou z mezinárodních odborných organizací, byla založena v roce 1919 vítěznými mocnostmi při uzavírání Versailleské smlouvy, se sídlem v Ženevě. Opírá se o princip tripartity zástupců členských států. Orgány MOP se skládají z delegátů vlád, delegátů zaměstnanců (zpravidla delegátů nejrepresentativnější odborové organizace) a delegátů zaměstnavatelů. Orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce. Nejvyšším orgánem je Mezinárodní konference práce, kam každý členský stát vysílá dva vládní delegáty a po jednom delegátovi za zaměstnanecké odbory a za zaměstnavatele. Mezinárodní konference práce přijímá úmluvy, které se stávají pro členské státy závazné ratifikací jejich příslušných orgánů. Dojde-li k ratifikaci, pak se obsah úmluvy stane závazný pro danou zemi, a státní orgány jsou povinny učinit potřebná opatření k její realizaci, tj. provést případně změny v pracovněprávním zákonodárství ke zlepšení pracovních a životních podmínek. Doporučení přijímá Mezinárodní konference práce zejména tehdy, upravují-li se jím takové otázky, které ještě nejsou zralé pro úpravu úmluvou. Pro členský stát z doporučení nevyplývají žádné závazky s výjimkou

²⁴⁶ GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech česká právní úprava. Právník. Roč. 146, č. 2, 2007, s. 173.

²⁴⁷ GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech česká právní úprava. Právník. Roč. 146, č. 2, 2007, s. 184.

povinnosti předložit doporučení příslušným státním orgánům, aby uvážily možnost zlepšení vnitrostátního zákonodárství, jak vyplývá z doporučení²⁴⁸.

Skončením pracovního poměru se začíná MOP zabývat na počátku 60. let. Výsledkem je Doporučení č. 119 o skončení pracovního poměru z roku 1963, Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru z roku 1982, která dosud nebyla ČR ratifikována a Doporučení č. 166 o skončení pracovního poměru. Jak uvedeno výše doporučení mají pouze doporučující charakter a mají představovat spíše zamýšlené směry vývoje pracovněprávní legislativy.

7.1.1 Doporučení č. 119 o skončení pracovního poměru²⁴⁹

Dne 26. 6. 1963 bylo přijato doporučení týkající se obecně ukončování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Hlavní zásadou doporučení je, že skončení pracovního poměru může nastat pouze v případě, že je dán závažný důvod týkající se schopností a chování zaměstnance či provozních požadavků zaměstnavatele a jeho podniku. Úmluva tedy předpokládá, že výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody spočívající v organizační povaze, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě a důvody spočívající v chování zaměstnance.

V článku 2 jsou pak vypočítávány důvody, které nejsou považovány za důvody ke skončení pracovního poměru. Jedná se o následující důvody:

- členství v odborové organizaci, účast na odborové činnosti;
- ucházení se o funkci zástupce zaměstnanců, vykonávání takovéto funkce;
- podání žaloby na zaměstnavatele nebo účasti v řízení proti zaměstnavateli z důvodu porušování právních předpisů;

²⁴⁸ HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník 3. vydání, 2009.

²⁴⁹ Termination of Employment Recommendation, 1963. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

- diskriminační důvody (rasa, barva pleti, pohlaví, rodinný stav, vyznání, politické smýšlení, národnostní či sociální původ).

Další prvek ochrany a stability pracovního poměru zaměstnance najdeme v možnosti zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr ukončen a který s takovýmto ukončením nesouhlasí, obrátit se sám nebo prostřednictvím svého zástupce v přiměřené lhůtě na nestranný orgán (soud, rozhodce, apod.). V případě neopodstatněnosti skončení pracovního poměru by měl mít tento nestranný orgán právo nařídít, aby byl zaměstnanec znovu přijat do pracovního poměru, případně aby mu byla doplacena náhrada mzdy či jiné odškodnění za neoprávněné propuštění z pracovního poměru (čl. 4 a 5).

Další ochranou by mělo být právo propouštěného zaměstnance na přiměřenou výpovědní dobu případně na odpovídající odškodnění a také na možnost si během výpovědní doby hledat nové zaměstnání.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu při skončení pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání obsahující informace o nástupu a skončení pracovního poměru, o druhu práce případně o činnostech, kterými se během pracovního poměru zabýval. Je zakázáno, aby toto potvrzení obsahovalo jakékoliv pro zaměstnance nepříznivé hodnocení.

Po skončení pracovního poměru by mělo být zaměstnanci poskytnuto určité finanční zabezpečení, ať už ze státních prostředků, které zaručuje politika zaměstnanosti daného státu či jako forma odchodného, kterou poskytuje zaměstnavatel na základě zákona, kolektivní smlouvy či jiného jeho vnitřního opatření. Povinnost informování zástupců zaměstnanců o rozhodnutí zaměstnavatele propustit zaměstnance se přenechává na uvážení jednotlivých států.

Naopak v případě ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení povinností zaměstnance nepočítá doporučení s žádnou finanční kompenzací a dokonce ani s poskytnutím výpovědní doby. Výpověď pro hrubé porušení povinností je zaměstnavatel oprávněn dát jen v případech, že jiné řešení není možné požadovat a jen v přiměřené lhůtě od doby, kdy se o takovém hrubém porušení zaměstnance dozvěděl.

Obdobně může zaměstnanec napadnout takovou výpověď u příslušného orgánu pouze v přiměřené době poté, co mu byla výpověď dána. Zaměstnanci je navíc dána možnost se k výpovědi okamžitě vyjádřit a zaujmout stanovisko. Bližší konkretizaci (jak přiměřené lhůty, tak výkladu pojmu „hrubé porušení povinností“) nechává doporučení na úvaze jednotlivých států.

Oddíl 3 řeší situace týkající se snížení počtu zaměstnanců a jejímu případnému zabránění. Smyslem je především diskuse a snaha o provedení takových opatření, aby ke snižování počtu zaměstnanců nemuselo docházet. V případě masovějšího propouštění a možného ovlivnění situace na trhu práce se počítá s povinností předem informovat příslušné orgány o plánovaném propouštění. Pokud jde o výběr propouštěných zaměstnanců, měla by být dle článku 15 vzata v úvahu kritéria jako schopnosti, zkušenosti a kvalifikace zaměstnanců, doba trvání jejich pracovního poměru, věk a také efektivní fungování podniku. Při změně situace u zaměstnavatele resp. v případě přijetí nových zaměstnanců na uvolněná místa by měl zaměstnavatel nabídnout místo přednostně propuštěným zaměstnancům. Tato nabídka může být omezena na určitou dobu, přičemž mzdy těchto nově přijatých zaměstnanců by neměly být sníženy, ledaže je to ospravedlnitelné změnou podmínek u zaměstnavatele.

7.1.2 Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru²⁵⁰

Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru patří mezi základní mezinárodní úpravy ukončování pracovního poměru. V účinnost vstoupila dne 23. 11. 1985, odkazuje na doporučení č. 119 týkající se stejné oblasti a pro členské státy, kterou úmluvu ratifikovaly, se ustanovení úmluvy staly závaznými s povinností promítnutí těchto ustanovení do vnitrostátní úpravy.

Úmluva se týká všech odvětví a všech zaměstnanců, členským státům je však dána možnost vyloučení určitých skupin zaměstnanců ze všech nebo některých ustanovení této úmluvy. Výjimky platí pro zaměstnance pracující na dobu určitou, zaměstnance se zkušební dobou a zaměstnance na krátkodobou výpomoc. Úmluva si klade za cíl vyřešení problémů s rozvazováním pracovního poměru z důvodu vážných

²⁵⁰ Termination of Employment Convention, 1982. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

ekonomických a technologických problémů zaměstnavatelů. Obdobně jako doporučení č. 119 i úmluva stanoví, že k ukončení pracovního poměru musí mít zaměstnavatel pádný důvod spočívající v chování, schopnostech zaměstnance či v požadavcích zaměstnavatele a jeho podniku. Stejně vidí i důvody, pro které není možné pracovní poměr rozvázat. Rozdílem je však zákaz rozvázání pracovního poměru pro nepřítomnost v práci, po dobu mateřské dovolené a pro dočasnou nepřítomnost v práci z důvodu nemoci nebo úrazu.

Zaměstnanci je zde dána možnost se před dáním výpovědi spočívající v jeho chování či práci určitým způsobem bránit, či vyjádřit, není-li to pro zaměstnavatele neúnosné. Článek 8 zaručuje zaměstnanci právo se kvalifikovaným způsobem bránit u soudu nebo jiného příslušného orgánu proti skončení pracovního poměru. Úmluva se dále zabývá důkazním břemenem pro opodstatněnost výpovědi, které nese buďto zaměstnavatel nebo příslušný orgán posoudí předložené důkazy obou stran a sám posoudí, zda výpověď byla oprávněná, či ne. Zaměstnanec má v případě nespravedlivě dané výpovědi nárok na vyplacení přiměřeného odškodnění.

Zaměstnanci je zaručena výpovědní doba, případně určité odškodnění, pokud setrvání v zaměstnání vzhledem k výpovědnímu důvodu nelze akceptovat. Stejně tak má zaměstnanec nárok na finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Oproti doporučení 119 nenajdeme v úmluvě ustanovení o pracovním volna s náhradou mzdy k hledání nové práce během výpovědní doby, ani právo na potvrzení zaměstnavatele o zaměstnání.

Třetí část úmluvy je věnována ustanovením o ukončování pracovního poměru z důvodů ekonomických, technologických, konstrukčních a podobných („organizační důvody“).

Informační povinnost obsažená v článku 13 ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zástupce zaměstnanců, chystá-li se propouštět z organizačních důvodů. Bližší úprava je nechána na členských státech.

Oddíl B, článek 14 pak pojednává o propouštění z organizačních důvodů a povinnosti neprodleně informovat příslušná místa a písemně sdělit informace ohledně

důvodů výpovědi, počtu zaměstnanců, kterých se propouštění týká a časovému období, ve kterém se propouštění má uskutečnit. Vnitrostátní úpravě pak úmluva přenechává další podrobnosti a omezení této povinnosti např. počtem dotčených zaměstnanců.

7.1.3 Doporučení č. 166 o skončení pracovního poměru²⁵¹

S Úmluvou č. 158 bylo ohledně stejných otázek přijato i doporučení č. 166. ze dne 22. 6. 1982. Doporučení se věnuje ochraně pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž stanoví, že smlouvy na dobu určitou by měly být uzavírány jen z důvodu druhu či okolností vykonávané práce, případně v případech, kdy to vzhledem k potřebám zaměstnavatele nepřipadá v úvahu. Pokud by byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, aniž by byly tyto podmínky splněny, má být na něj pohlíženo jako na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Obdobně se má postupovat při neoprávněných řetězení takových pracovních poměrů.

Nad rámec článku 5 Úmluvy č. 158 jsou stanoveny další dva důvody, pro které nelze pracovní poměr vypovědět, a to:

- věk (s výhradou vnitrostátních právních předpisů a praxe týkající se odchodu do důchodu);
- nepřítomnost v práci z důvodu plnění povinné vojenské služby nebo jiné občanské povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Pokud jde o méně závažné porušení povinností zaměstnance, doporučení č. 166 stanoví, že výpověď z tohoto důvodu je možná jen po řádném písemném varování zaměstnavatele. Obdobně je předepsána povinnost písemně upozornit zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky, včetně poskytnutí přiměřené doby k nápravě před tím, než bude zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru. Obdobně je stanovena povinnost informovat zástupce zaměstnanců před dáním výpovědi zaměstnanci a povinnost dát výpověď v přiměřené době, kdy se o jejím důvodu zaměstnavatel dozvěděl. Nově je naopak stanovena povinnost zaměstnavatele dát výpověď písemně a právo zaměstnance požádat a získat od zaměstnavatele písemné odůvodnění dané

²⁵¹ Termination of Employment Recommendation, 1982. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

výpovědi. Doporučení také počítá s poskytnutím pracovního volna zaměstnanci, včetně náhrady mzdy k vyhledání nového zaměstnání během výpovědní doby. Zaměstnanec má opět právo na vydání pracovního vysvědčení s údaji o jeho pracovním poměru. Pokud zaměstnanec požádá, je možné do tohoto vysvědčení nebo na zvláštním papíru posoudit chování zaměstnance a jeho práci či výkonnost.

Dále se doporučení č. 166 zabývá ochranou zaměstnanců poskytnutím odstupného při skončení pracovního poměru (z jiných důvodů než pro závažné porušení pracovních povinností) a dalších forem zabezpečení příjmu, opatřeními k zabránění nebo omezení propouštění a zmírňování dopadu propouštění (převedení zaměstnanců na jinou práci, pomoc najít jiné vhodné zaměstnání, atd.). Doporučení č. 166 včetně Dohody z roku 1982 se použijí namísto Doporučení z roku 1963.

7.2 Rada Evropy

Rada Evropy je organizace čítající 40 členských států. Byla založena v roce 1949 na podporu politické spolupráce mezi evropskými zeměmi. Hlavním cílem Rady Evropy je dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany a uskutečnění ideálů a principů, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku, zejména zachováním a dalším naplňováním lidských práv a základních svobod. V rámci Rady Evropy byly přijaty dva důležité dokumenty týkající se ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru, a to Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta.

7.2.1 Evropská sociální charta²⁵²

Evropská sociální charta byla přijata v Turíně dne 18. 10. 1961. V roce 1988 byl k Chartě připojen tzv. Dodatkový protokol a v říjnu dodatek, kterým byla novelizována. Dodatkový protokol zakotvil pak mimo jiné i právo všech pracovníků na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

²⁵² Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s. Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě, č. 7/2000 Sbírky mezinárodních smluv, s. 139.

Dne 30. 6. 1993 Výbor ministrů Rady Evropy na 496. zasedání delegátů ministrů potvrdil, že Česká republika je považována za signatářský stát Evropské sociální charty. S Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky Chartu ratifikoval. Evropská sociální charta je publikována jako sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s. o Evropské sociální chartě.

Evropská sociální charta je členěna do 5 částí. V první části je vyjmenováno 19 sociálních práv, které se zavazují smluvní státy zajistit. Druhá část podrobně rozebírá tato jednotlivá práva a stanoví povinnosti, které mají členské státy plnit. Jedná se např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo odborově se organizovat, právo kolektivně vyjednávat, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žena ochranu, atd.

Třetí část se týká závazků k ratifikaci, čtvrtá pak podávání zpráv o dodržování Charty a způsobu kontroly. Pátá část pojednává o způsobu aplikace Charty v mimořádných případech. V roce 1988 byla práva a principy sociální ochrany rozšířeny Dodatkovým protokolem²⁵³ k Evropské sociální chartě o další 4 body, jedná se o právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví, právo na informování a projednání, právo účasti na stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovním prostředí a právo na sociální ochranu. Česká republika je vázána všemi čtyřmi body.

Ochranu zaměstnanců týkající se rozvázání pracovního poměru najdeme v čl. 4 odst. 4, kdy se státy zavazují uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení zaměstnání. Vládní výbor Evropské sociální charty považuje za přiměřenou výpovědní dobu, která trvala alespoň 1 týden, při délce zaměstnání do 2 let, resp. 1 týden za každý rok zaměstnání mezi druhým a dvanáctým rokem zaměstnání o 1 týden navíc nebo 12 týdnů při zaměstnání delším než 12 let.

²⁵³ Sdělení č. 15/2000 Sb.m.s. o Ministerstva zahraničních věcí o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě, č. 7/2000 Sbírky mezinárodních smluv, s. 175.

Dále v čl. 8 odst. 2 je upravena ochrana těhotných žen a matek. Za nezákonnou bude považována výpověď zaměstnankyni, která je na mateřské dovolené nebo výpověď kdy by výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti.

7.2.2 Revidovaná Evropská sociální charta²⁵⁴

Revidovaná Evropská sociální charta byla přijata ve Štrasburku 3. 5. 1996 a podstatným způsobem zvyšuje úroveň ochrany zaměstnanců. Katalog práv chránících zaměstnance čítá nyní 31 práv. Česká republika dosud Revidovanou Evropskou sociální chartu neratifikovala. V případě rozvazování pracovního poměru jsou nově chráněni zaměstnanci články 24, 25, a 29.

Dle článku 24 mají všichni zaměstnanci právo, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení. Jako platný důvod je pak považován důvod související ve schopnostech, chování či provozních potřebách podniku (zaměstnavatele). Je-li pracovní poměr jednostranně skončen bez platného důvodu, má zaměstnanec právo na přiměřené odškodnění nebo na jinou vhodnou podporu. Státy mají zajistit realizaci tohoto práva, tedy možnost zaměstnance dovolat se u nestranného orgánu. Příloha k tomuto článku umožňuje státu, aby vyjmul částečně nebo zcela z této ochrany zaměstnance pracující na dobu určitou, zaměstnance se zkušební dobou či procházející podobným testovacím obdobím a zaměstnance příležitostně a krátkodobě zaměstnané. Následuje demonstrativní výčet důvodů, které bez dalšího nebudou tvořit platný důvod pro skončení zaměstnání. Jedná se o:

- členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo – se souhlasem zaměstnavatele – v pracovní době;
- snaha stát se zástupcem zaměstnanců, zastávání takové funkce v současnosti nebo v minulosti;
- podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování zákonů nebo nařízení, nebo uchýlení se k příslušným správním orgánům;

²⁵⁴ Revidovaná evropská sociální charta, Štrasburk, 3. 5. 1996. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/esch1996.pdf>

- rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ;
- mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená;
- dočasná absence z práce kvůli nemoci nebo úrazu.

Odškodnění nebo jiná forma podpory v případě skončení pracovního poměru bez platných důvodů má být stanovena vnitrostátním zákonem nebo nařízením, kolektivní smlouvou nebo jiným způsobem dle národních podmínek.

Článek 25 poskytuje ochranu nároků zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele tím, že nároky zaměstnanců vyplývající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů (tj. i v případech skončení pracovního poměru) budou zaručeny záruční institucí nebo jinou účinnou formou ochrany.

V případě rozvazování pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti stanoví článek 29 povinnost zaměstnavatelů informovat zástupce zaměstnanců a projednávat s nimi dostatečně dlouho před kolektivním (masovým) propouštěním způsoby a prostředky, které mají předejít propouštění, či ho alespoň omezit nebo zmírnit jeho důsledky (doprovodná sociální opatření s cílem napomoci k přesunutí nebo rekvalifikaci dotčených pracovníků).

7.3 Evropská unie

Evropské právo je součástí mezinárodního práva a je v zásadě členěno na právo primární (mezinárodní smlouvy) a právo sekundární (nařízení a směrnice). Pokud jde o primární právo pracovní, je nutné zmínit čl. 39 a násl. Smlouvy o založení evropského společenství (SES), který zaručuje svobodný pohyb pracovních sil a dále č. 2, 13, 39-42, 125-130 a čl. 136 a násl. SES. Pokud jde o sekundární právo, rozlišujeme nařízení, což je bezprostředně závazný pramen práva (např. nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. 10. 1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství) a směrnice, které

jsou pro členské státy závazné jen co se týče cílů v nich stanovených. Směrnice navíc musejí být do vnitrostátního práva promítnuty ve formě zákonů.²⁵⁵

Pracovní právo EU je chápáno jako součást sociální politiky. Stěžejním cílem evropského zákonodárství je harmonizace obsahů jednotlivých úprav pracovního práva právě pomocí směrnic, které stanoví rámec minimálního standardu. V dokumentech EU se pak píše o sociální politice a ne o problematice pracovního práva. Teorie evropského práva však pojem „pracovní právo“ nyní již běžně používá.²⁵⁶ Evropská unie vychází z ochranné funkce pracovního práva a stanoví obecný rámec pro fungování pracovněprávních vztahů. Vznik změny a skončení pracovního poměru pak ponechává v kompetenci členských států.

Ochrana stability zaměstnání je upravena především v Chartě základních práv Evropské unie, která mimo jiné stanoví, že každý má právo na ochranu před nespravedlivým propouštěním a každý má právo na ochranu před propouštěním z důvodu spojených s mateřstvím. Dalším dokumentem je pak Charta základních sociálních práv pracujících Společenství²⁵⁷, která obsahuje např. ochranu při hromadném propouštění a právo na přiměřenou sociální ochranu.

Pokud jde o sekundární právo Evropské unie, přímou úpravu skončení pracovního poměru iniciovanou zaměstnavatelem nenalezneme. Tato úprava je pak ponechána členským státům. Existují však směrnice, které se úpravy propouštění dotýkají, jako např. směrnice týkající se hromadného propouštění, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či směrnice řešící platební neschopnost zaměstnavatele. Tyto směrnice bych ráda alespoň okrajově zmínila.

7.3.1 Charta základních práv Evropské unie²⁵⁸

²⁵⁵ BĚLINA, M a kol. Pracovní právo. 4 vydání, C. H. Beck Praha 2010, s. 59, ISBN 978-80-7400-186-4.

²⁵⁶ GALVAS, M. a kolektiv Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a Jan Šabata - nakladatelství Doplněk, 2004, s. 77. ISBN 80-210-3558-7.

²⁵⁷ Charta základních sociálních práv pracujících. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/communitycharterofthefundamentalsocialrightsofworkers.htm>.

²⁵⁸ Charta základních práv Evropské unie. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF> a také http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf.

Stabilita zaměstnání v rámci Evropské unie je dále zakotvena v Chartě základních práv Evropské unie (nebo také Listina základních práv), vyhlášené dne 7. 12. 2000 v rámci Mezivládní konference v Nice. Listina vešla v platnost spolu s Lisabonskou smlouvou, tj. 1. 12. 2009

Před neoprávněným propuštěním chrání zaměstnance článek 30, který stanoví, že: „Každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“. Článek 33 odst. 2 pak v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem chrání každého před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím, či s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Jistou ochranu poskytuje i právo zaměstnance na informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy dle článku 27.

7.3.2 Směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti informovat

Směrnice Rady č. 91/533 EHS ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se k pracovní smlouvě nebo k pracovněprávnímu vztahu je promítnuta do našeho právního řádu, konkrétně do ustanovení § 37 Zákoníku práce. Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro něho vyplývají z uzavřeného pracovního poměru, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Toto opatření má chránit právní jistotu zaměstnanců a zlepšit případně důkazní situaci v případě soudního sporu. Stále ovšem platí informační povinnost plynoucí z § 31 Zákoníku práce. Pokud jde o ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru, je zde vazba především na povinnost informovat o výpovědních dobách (čl. 2 Směrnice).

7.3.3 Směrnice Rady č. 98/59/ES o hromadném propouštění

Směrnice Rady č. 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která je úplným zněním směrnice č. 75/129 EHS ve znění směrnice 92/56/EHS. Hlavním cílem bylo uceleně upravit hromadné propouštění v členských státech EU, stanovit alespoň minimální požadavky pro případy hromadného propouštění a posílit tak ochranu zaměstnanců. Směrnice definuje termín

hromadné propouštění a poskytuje členským státům možnost volby mezi dvěma alternativami, které za hromadné propouštění chápe. Tato směrnice byla implementována do Zákoníku práce novelou zákonem č. 155/2000 Sb. a dá se říci, že je se směrnicí v souladu. Ze zkušeností z praxe je možné konstatovat, že úprava hromadného propouštění a její aplikace nezpůsobuje v praxi větší problémy. Blíže k vnitrostátní úpravě viz kapitola 3.7.

7.3.4 Směrnice Rady č. 2001/23/ES o přechodu zaměstnanců

Současnou právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na evropské úrovni obsahuje směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která nahradila zrušenou směrnicí č. 77/187 EHS ze dne 14. 2. 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů.

Hlavním cílem a účelem směrnice je poskytnout zaměstnancům minimální ochranu pro případ změny zaměstnavatele a zaručit jim zachování jejich práv a tím také zvýšit jejich právní jistotu. Práva a povinnosti, které má převádějící zaměstnavatel ke dni převodu, mají být převedeny na nabyvatele. Pokud jde o zachování práv z kolektivní smlouvy, článek 3 odst. 3 stanoví, že kolektivní smlouvy resp. práva a povinnosti z nich plynoucí přecházejí na převodce, až do dne skončení platnosti kolektivní smlouvy, případně do dne, kdy skončí platnost jiným způsobem. Členským státům je zde však dána možnost omezení doby pro zachování těchto pracovních podmínek při zachování minimální doby jednoho roku. Důležité myšlenky směrnice týkající se převodu práv a povinností jsou pak dále vyjádřeny v čl. 4. Zásadní je vyloučení propouštění právě z důvodu převodu práv a povinností, tzn. zaměstnancům je zde zaručeno, že v důsledku převodu práv a povinností nedostanou od zaměstnavatele výpověď²⁵⁹. Na druhou stranu však směrnice připouští, že zaměstnavatel může zaměstnance propustit z tzv. organizačních důvodů. Další ochrana zaměstnance vyplývá z odstavce 2 článku 4, který

²⁵⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 3. 1998 ve věci C/319/94, Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy a Sovam SPRL, celexové č. 61994CJ0319. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu>.

stanoví, že pokud je rozvázání pracovního poměru iniciováno zaměstnancem právě v důsledku podstatné změny pracovních podmínek způsobené převodem, nastává fikce, že pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel. Článek 7 směrnice pak upravuje informační a projednací povinnost pro převodce a nabyvatele. Informování a projednání musí být provedeno s dostatečným předstihem před účinností převodu. Článek 9 pak ukládá členským státům povinnost umožnit zaměstnancům či jejich zástupcům, kteří se převodem či nedodržením směrnice cítí poškozeni, domáhat se svých nároků soudní cestou.

V minulosti bylo velkým tématem v souvislosti s identifikací automatického převodu chápání tzv. hospodářské jednotky. Směrnice rozumí totiž převodem převod tzv. hospodářské jednotky podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, který vyplývá se smluvního převodu nebo sloučení. Za hospodářskou jednotku považuje jednotku, která si zachovává svoji identitu a jejímž cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Pojem hospodářské jednotky a na ní navázaný automatický je klíčový pro aplikaci ochrany, kterou směrnice poskytuje.

Právě vymezením hospodářské jednotky a otázky zda vůbec k převodu dochází, se zabýval Evropský soudní dvůr ve věci Spijkers (C-24/85) ze dne 18. 3. 1986²⁶⁰. Evropský soudní dvůr došel k závěru, že pro identifikaci převodu a nastoupení následků je nutné vždy v konkrétním případě posoudit:

- druh podniku nebo závodu,
- zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků,
- hodnotu nehmotných statků v den převodu,
- zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců
- zda došlo k převzetí zákazníků,

²⁶⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 1986 ve věci 24/85, Josef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV, celexové č. 61985CJ0024. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61985J0024:EN:HTML#CO>.

- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a
- dobu, po kterou byly dané činnosti přerušeny.

Obdobný názor jako ve věci *Spijkers* zaujal Evropský soudní dvůr i ve věci *Suezen* (C-13/95) ze dne 11. 3. 1997²⁶¹, kde se k nutnosti převodu hospodářské jednotky vrací. Toto rozhodnutí bylo přijato všeobecně s nadšením a dalo by se říci, že uklidnilo odbornou veřejnost a jakési rozčarování ze známého kontroverzního rozsudku ve věci *Schmidt* (C-392/92) ze dne 14. 4. 1994²⁶², kde Evropský soudní dvůr identifikoval převod jen na základě podobnosti činností před a po přechodu práv a povinností a skutečnosti, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem. Ostatní kritéria převodu, tedy to, zda se převádí hospodářská jednotka, nebral v úvahu.

7.3.5 Směrnice Rady č. 80/987/EHS o platební neschopnosti zaměstnavatele

Ochranu zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel se dostane do platební neschopnosti, upravuje Směrnice Rady 80/987/EHS, ze dne 20. 10. 1980, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění novely Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES, ze dne 23. 9. 2002. Této problematice se dále dotýká i nařízení Rady (ES) č. 1346/2000, ze dne 29. 5. 2000, o úpadkovém řízení.

Jedna z nejdůležitějších směrnic EU v oblasti pracovního práva tak chrání jedno ze základních práv zaměstnance, a to právo na odměnu za vykonanou práci.

V České republice platí zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (ZoZPN), v němž je plně zapracováno právo EU. Jak uvádí důvodová zpráva²⁶³, jedním z důvodů pro předložení tohoto zákona byla

²⁶¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 3. 1997 ve věci C-13/95, *Ayşe Suezen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, celexové č. 61995CJ0013. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0013:EN:HTML#SM>.

²⁶² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 4. 1994 ve věci C 392/92, *Christel Schmidt proti Spar- und Leihkasse der früheren Aemter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992CJ0392:EN:HTML>.

²⁶³ Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ze dne 5. 1. 2000, Poslanecká sněmovna parlamentu, rok 2000, tisk č. 493.

právě nedostatečná a zdlouhavá právní ochrana zaměstnanců, kterou velmi těžkopádným způsobem zajišťoval zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů. V neposlední řadě bylo potřeba dát do souladu vnitrostátní úpravu s právem Evropských společenství.

Zaměstnanec je dle této úpravy oprávněn požádat krajskou pobočku úřadu práce, aby uspokojila jeho splatné mzdové nároky namísto zaměstnavatele. Mzdové nároky zahrnují dle § 3 písm. b) rovněž ZoZPN odstupné, což je zohledněno i v Informaci Ministerstva práce a sociálních věcí č. 3/2011 – Mzdové nároky ve smyslu zákona č. 118/2000 Sb. Domáhat se může zaměstnanec ale za limitované časové období resp. za dobu tří kalendářních měsíců. Limitována je – obdobně jako v ostatních zemích EU – i výše mzdového nároku. Úřad práce je povinen vyplatit za jeden měsíc nejvýše jeden a půlnásobek průměrné mzdy.²⁶⁴ Přesnou částku (tzv. rozhodná částka) vyhláší a zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců.²⁶⁵ Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. 5. 2011 do 30. 4. 2012 částka 23. 951 Kč.²⁶⁶

Dle § 12 ZoZPN dále vyžaduje úřad práce po zaměstnavateli prostředky, které za něj vynaložil. Neuhradí-li zaměstnavatel na výzvu tyto prostředky, dopouští se porušení rozpočtové kázně a úřad práce postupuje vymáhání příslušnému finančnímu úřadu.

Úprava přijatá v České republice je pro zaměstnance výhodnější než úprava v některých jiných zemích EU. Nevyplatí-li českému zaměstnanci pracujícímu v zemi EU zahraniční firma mzdu, má právo na stejnou ochranu, jakou mu poskytují právní předpisy České republiky.²⁶⁷ Zkušenosti navíc prokazují, že tato právní úprava je navíc velmi využívána a dostatečně životaschopná.

²⁶⁴ JOUZA, L. Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu – 2. část. Právní rádce. 2004, č. 5, s. 62.

²⁶⁵ BIČÁKOVÁ, O. Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti. Práce a mzda. 2010, č. 6, s. 36.

²⁶⁶ Sdělení č. 129/2011 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

²⁶⁷ JOUZA, L.: Právní ochrana zaměstnanců při nevyplacení mzdy. Právní rádce. 2003, č. 8

8. Ochrana zaměstnanců při rozvazování pracovního poměru v Německu

Pro inspiraci de lege ferenda a porovnání české právní úpravy ochrany zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru jsem si vybrala německou pracovněprávní úpravu skončení pracovního poměru. Obdobně jako v České republice, tak i v Německu jsou v zásadě všichni zaměstnanci německým právem nějakým způsobem chráněni před jednostranným skončením pracovního poměru. Míru této ochrany můžeme rozdělit na základní, která dopadá na všechny zaměstnance, zvláštní ochranu podle zákona na ochranu před výpovědí (KSchG) a tzv. mimořádnou ochranu osob nacházejících se v určité životní situaci.

8.1 Prameny německého pracovního práva

Německé pracovní právo není jako české pracovní právo obsaženo v jednom uceleném zákoně, ale tvoří ho řada zákonů různé právní síly, kolektivní (tarifní) smlouvy a podnikové dohody. Velkou váhu má dále německá a evropská judikatura. Obecný princip stejného zacházení ukládá zaměstnavateli, aby s jednotlivými zaměstnanci, kteří se nacházejí ve srovnatelném postavení, zacházel stejně a neznevýhodňoval je před jinými.

Stejně jako v českém pracovním právu i v Německu je základním a nevyšším pramenem pracovního práva ústava resp. Grundgesetz (dále jen GG). Ústava spolkové republiky čítá katalog základních práv. Pro pracovní právo jsou nejdůležitější garance lidské důstojnosti a svobodného rozvoje osobnosti (čl. 1 a 2 GG), rovné zacházení s muži a ženami (čl. 3 odst. 2 GG), svoboda shromažďování (čl. 8 GG), svoboda sdružování (čl. 9 GG), svoboda pohybu (čl. 11 GG) a svobodná volba povolání (čl. 12 GG).

Jednotná kodifikace pracovního práva v samostatném zákoně, jako je tomu v ČR však v Německu chybí. Pracovní právo je tedy upraveno v řadě zákonů. Základním pramenem soukromého práva je v Německu občanský zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen BGB). BGB obsahuje i částečnou úpravu pracovních vztahů. Další

práva zaměstnanců jsou upravena v zákoně o dovolené (Bundesurlaubsgesetz), v zákoně o odměně za vykonanou práci (Entgeltfortzahlungsgesetz), v zákoně o ochraně zaměstnanců před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz). Ochranu matek s dětmi, mladistvých a osob se zdravotním postižením pak upravují speciální zákony (Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz a Sozialgesetzbuch).²⁶⁸ Další pramen pracovního práva v Německu tvoří kolektivní smlouvy a podnikové dohody.

Zákon o kolektivním vyjednávání (Tarifvertragsgesetz, dále jen TVG) upravuje vznik, náležitosti a závaznost kolektivních smluv. Dle § 1 a 2 TVG je kolektivní smlouva písemnou smlouvou mezi odborovou organizací a jednotlivým zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli. Závazky z kolektivní smlouvy jsou pak závazné pro každého zaměstnance, který je členem odborové organizace, jež kolektivní smlouvu uzavřela, a pro zaměstnavatele, který kolektivní smlouvu sám uzavřel, nebo je členem svazu zaměstnavatelů, který kolektivní smlouvu dojednal (§ 3 odst. 1 a § 4 TVG). Odchýlit se lze jen tehdy, dovoluje-li to kolektivní smlouva nebo jedná-li se o změnu učiněnou ve prospěch zaměstnance (§ 4 odst. 3 TGV). Kolektivní smlouva je závazná jen pro ty zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku (Betriebsverfassungsgesetz, dále jen BetrVG) pak upravuje institut, který české právo nezná, a to tzv. podnikové dohody. Dle § 77 odst. 1 a 2 BetrVG je podniková dohoda písemná smlouva uzavřená mezi podnikovou radou a zaměstnavatelem. Podniková dohoda může upravovat všechny otázky, o kterých může podniková rada spolurozhodovat (např. sociální a personální záležitosti § 87 a násl. a § 92 a násl. BetrVG). Naopak např. pracovní podmínky či výše odměny za práci, které upravují kolektivní smlouvy, nemohou být podnikovou dohodou upraveny (s výjimkou výslovného dovození dle § 77 odst. 3 BetrVG). Na rozdíl od kolektivní smlouvy je podniková dohoda závazná pro zaměstnavatele a zaměstnance daného podniku, tj. není závislá na členství nebo nečlenství v odborové organizaci. Pro její aplikaci je rozhodující příslušnost k podniku.

²⁶⁸ JUNKER, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 4. Auflage. München: C. H. Beck, 2004, s. 38.

Pokud jde o judikaturu a německé pracovní právo, dá se říci, že judikatura je takovým skrytým pramenem práva. I když Německo (stejně jako ČR) patří ke kontinentálnímu právnímu systému, hraje judikatura v německém pracovním právu důležitou roli. Konkrétně jde o rozhodování Spolkového soudu pro pracovní právo (Bundesarbeitsgericht dále jen BAG), který sjednocuje výklad pracovních norem, které jsou rozptýleny v řadě zákonů jak uvedeno výše. Nižší soudy se pak judikáty BAG obvykle řídí.²⁶⁹

8.2 Skončení pracovního poměru v Německu²⁷⁰

Pracovní poměr může být podle německého práva ukončen následujícími způsoby: uplynutím času u pracovního poměru na dobu určitou, dohodou o rozvázání pracovního poměru („Aufhebungsvertrag“), dosažením určité věkové hranice (zpravidla 65. roku), pokud je tak dohodnuto v tarifní smlouvě, podnikové dohodě nebo pracovní smlouvě, řádnou či mimořádnou výpovědí a smrtí zaměstnance.

Aby mohl být jednostranně ukončen pracovní poměr se zaměstnancem, je vyžadován kvalifikovaný důvod platný pro výpověď. Německé právo nezná - podobně jako české pracovní právo - výpověď bez důvodu nebo tzv. *employment at will*. V německém právu existují v zásadě dva typy výpovědí. Jedná se o řádnou výpověď s příslušnou výpovědní dobou (§ 1 KSchG) a tzv. okamžitou výpověď resp. mimořádnou výpověď (§ 626 BGB), která je obdobná okamžitému zrušení pracovního poměru dle českého Zákoníku práce. Řádná výpověď musí být podložena důvodem, který může spočívat v osobě zaměstnance, v jeho chování nebo v důvodech na straně zaměstnavatele (tj. provozní, organizační důvody). Pro oba dva typy však platí, že zaměstnavatel je povinen předem informovat a konzultovat rozvázání pracovního poměru s podnikovou radou (Betriebsrat) § 102 BetrVG, podobně jako je český zaměstnavatel povinen předem projednat výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru.

²⁶⁹ JUNKER, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 4. Auflage. München: C. H. Beck, 2004, s. 39-40.

²⁷⁰ BECKER; ETZEL; BADER; FISCHERMEIER; FRIEDRICH; LIPKE; PFEIFFER; ROST; SPILGER; VOGT; WEIGAND; WOLFF. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7. Auflage. 2004. Wolters Kluwer Deutschland GmbH, München / Unterschleißheim. ISBN 3-472-05773-4.

V případě, že výpověď není opřena o dostatečný důvod, může zaměstnanec požadovat opětovné zaměstnání, tj. návrat do práce za stejných podmínek. Navíc musí zaměstnavatel platit – s určitými výjimkami - za dobu od skončení výpovědní doby do doby, než soud vynese verdikt. Pokud je výpověď platná, nemá obvykle zaměstnanec nárok na žádné odstupné. V určitých případech (zásadní organizační změny a restrukturalizace) je dohodnut mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou tzv. sociální plán (Sozialplan), který zaručuje nárok na odstupné, případně jiné výhody. U zaměstnavatelů s více než 20 zaměstnanci jsou zaměstnavatelé povinni sjednat tzv. Interessenausgleich. V zásadě jde o určení konkrétních opatření a provozních změn a shoda na sociálním plánu s podnikovou radou.

Velmi často je pracovní poměr ukončován dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což je určitě nejpríjemnější a hlavně nejbezpečnější způsob, jak pracovní poměr ukončit. Dohoda nevyžaduje souhlas ani informování podnikové rady ani souhlas státního úřadu. Dohoda obsahuje den skončení pracovního poměru, event. určitou výši odstupného a vzdání se nároku na žalobu. Zaměstnavatel obvykle zaměstnanci písemně nabídne podmínky takového ukončení, které může zaměstnanec podpisem akceptovat. Zajímavé je, že pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou, aniž by k tomu měl podstatný důvod, přichází na nějaký čas (12 týdnů) o podporu v nezaměstnanosti („Sperzeit“). Tomuto nepříjemnému následku lze zabránit pouze tehdy, pokud by zaměstnanec beztak výpověď z organizačních důvodů obdržel, strany dodrží výpovědní dobu a zaměstnanec obdrží odstupné ve výši 0,25 až 0,5 měsíčního výdělků za každý rok trvání zaměstnání.

Žádný specifický důvod se nevyžaduje pro jednostranné ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který pracuje u zaměstnavatele s ne více než 10 zaměstnanci nebo jehož pracovní poměr netrval déle než 6 měsíců. I zde však platí, že výpověď nesmí být dána např. z diskriminačního důvodu či důvodu, který se příčí veřejnému pořádku.

Výpovědní doba činí minimálně 4 týdny k 15. dni měsíce nebo ke konci měsíce. Obvykle ale bývají výpovědní lhůty delší – závisí to dle doby trvání stávajícího pracovního poměru. Jak už bylo uvedeno výše, německá úprava poskytuje ochranu před výpovědí každému zaměstnanci, který pracuje u zaměstnavatele déle než 6 měsíců a

zároveň pracuje v podniku, který zaměstnává více než 10 zaměstnanců. Zkušební doba činí maximálně 6 měsíců.

Mimořádná ochrana před výpovědí platí zejména pro těžce tělesně postižené, těhotné ženy a ženy v šestinedělí, zaměstnance na rodičovské dovolené, odvedence k vojenské službě a na cvičení, členy podnikových rad a učně.

Celkem zajímavá je úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou takový pracovní poměr ukončit jen tehdy, bylo-li to výslovně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, případně stanoveno v tarifní smlouvě.²⁷¹ V opačném případě lze pracovní poměr jednostranně vypovědět jen pomocí tzv. mimořádné výpovědi. Toto omezení však neplatí, byl-li zaměstnanec přijat do pracovního poměru na dobu určitou na dobu rodičovské dovolené jiného zaměstnance. V případě, že tedy zaměstnavatel po návratu zaměstnance do práce se potřebuje „zaskakujícího zaměstnance“ zbavit, může tak učinit výpovědí. Jediné co je potřeba dodržet je 3 týdenní výpovědní doba.²⁷² Ochrana před výpovědí se v tomto případě tedy neuplatní.

Minimální zákonná mzda (jak ji známe z České republiky) v Německu neexistuje. Mzda se vyplácí dle individuální úmluvy a za dodržení tarifních ustanovení. V mnoha oborech platí totiž závazné kolektivní (tarifní) smlouvy.

Jak už bylo uvedeno výše, jednotný zákoník práce neexistuje. Pracovníprávní předpisy jsou roztrženy v mnoha zákonech. Nejdůležitějšími zákony z hlediska ochrany zaměstnance před výpovědí jsou občanský zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch), zákon na ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz), zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz), a zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku (Betriebsverfassungsgesetz). Pracovní právo silně ovlivňuje také soudní judikatura a tarifní smlouvy (u nás kolektivní smlouvy).²⁷³

8.3 Zákon na ochranu před výpovědí

²⁷¹ § 15 odst. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

²⁷² § 21 odst. 4 a 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

²⁷³ KVÁČA, V.; KYSLÍKOVÁ, B.; ŠOUREK, J.; KLEČKOVÁ, J.; JOKLOVÁ, K.; HRUBEŠOVÁ, E.; RYŠAVÁ, J.; PAVLŮ, M.; KVÁČOVÁ, J. Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Německo. září 2006. Dostupné z: <http://www.socr.cz/images/prirucka/pdf/de.pdf>

Jak už bylo uvedeno výše, jedním z hlavních právních předpisů, který chrání zaměstnance před výpovědí resp., který stanoví podmínky, za kterých je možno se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, je zákon na ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz). Tato zákonná ochrana před výpovědí má vyrovnat zájmy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vytvořit přijatelné řešení v případě, že zaměstnavatel se rozhodne propouštět.

Zákon na ochranu před výpovědí se však nevztahuje plošně na všechny zaměstnance. Zda se bude ochrana aplikovat, záleží v podstatě na dvou podmínkách, a to na velikosti zaměstnavatele a na vzniku pracovního poměru. Chráněni jsou tak jen zaměstnanci zaměstnavatele, který zaměstnává více než deset zaměstnanců v Německu²⁷⁴ a současně jsou chráněni jen zaměstnanci, kteří jsou u zaměstnavatele déle než šest měsíců, za předpokladu, že nebyla sjednána zkušební doba (tzv. Wartezeit § 1 odst. 1 KSchG). Pokud jde o zaměstnance pracující na částečný úvazek, ty se započítávají do tohoto počtu poměrně dle § 23 KSchG. Zákon se však vztahuje i na ty zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele, který má méně než deset zaměstnanců za předpokladu, že byli již k 31. 12. 2003 zaměstnáni a spolu s nimi bylo zaměstnáno od tohoto data ještě více než pět zaměstnanců. Proto je nanejvýš doporučované, si nově přijatého zaměstnance během zkušební doby řádně prověřit a rozhodnout, zda má jeho pracovní poměr i dál trvat. Rozloučit se s takovým zaměstnancem po uplynutí šesti měsíční doby už bývá podstatně dražší. Dále si každý menší zaměstnavatel dobře rozmyslí, zda skutečně potřebuje zaměstnávat více než deset zaměstnanců, na které se pak automaticky vztahuje ochrana poskytovaná zákonem.

Neaplikuje-li se zákon pro nedodržení nějaké z výše uvedených podmínek, nepotřebuje zaměstnavatel k jednostrannému skončení pracovního poměru žádný zvláštní důvod. To však neznamená, že zaměstnanci u malých zaměstnavatelů by byli úplně bez právní ochrany. Zvláštní ochrana před výpovědí se na určité zaměstnance (těžce postižené, těhotné, matky do čtvrtého měsíce po porodu, zaměstnance pobírající rodičovskou, odvedence, atd.) vztahuje také. Skončení pracovního poměru by bylo dále

²⁷⁴ BAG, rozsudek ze dne 26. 6. 2008 - 2 AZR 264/07: Břemeno důkazní a břemeno tvrzení, že u zaměstnavatele bylo v době předání výpovědi více než 10 zaměstnanců, nese zaměstnanec. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Geltungsbereich_des_Kuendigung/geltungsbereich_des_kuendigung.html.

neplatné u těchto „nechráněných“ zaměstnanců tehdy, porušoval-li by důvod veřejný pořádek (typicky výpověď daná z diskriminačních důvodů, xenofobních či v důsledku jisté zvláště zaměstnavatele), případně nedal-li by přechodí souhlas k výpovědi státní orgán. Další zvláštní ochrany požívají členové podnikové rady a další členové tzv. Betriebsverfassungsorganu, jejichž pracovní poměr může být rozváznán pouze mimořádnou výpovědí se souhlasem podnikové rady (§ 15 KSchG).

8.4 Náležitosti výpovědi a její doručení

Jakýkoliv úkon, kterým se ukončuje pracovní poměr, musí být písemný (§ 623, § 126 BGB). V opačném případě je takové zrušení neplatné a pracovní poměr nadále pokračuje. Výpověď dále musí být podepsána (např. pouhé parafování se zkratkou jména nestačí²⁷⁵) a musí být fyzicky doručena druhé smluvní straně. Doručení faxem, emailem nebo s elektronickým podpisem nebo doručení kopie nesplňuje tento požadavek a takováto výpověď by byla neplatná.²⁷⁶ Výpověď je oprávněna podepsat za zaměstnavatele pouze osoba, která je oprávněna jednat (tj. jednatel zapsaný v obchodním rejstříku nebo zmocněnec vybavený např. plnou mocí). V opačném případě má zaměstnanec právo odmítnout výpověď a namítat, že mu není známo, zda osoba, která výpověď podepsala, může za zaměstnavatele jednat. Takové odmítnutí musí být však zaměstnanec učinit bez zbytečného odkladu (obvykle 1-2 týdny, § 121 odst. 1 BGB, § 174 BGB).

Po odmítnutí výpovědi resp. v případě, že výpověď podepsala neoprávněná osoba, je potřeba úkon opakovat – i s novou výpovědní dobou. Zajímavé je, že až na jisté výjimky (těhotná zaměstnankyně, zaměstnanci na mateřské dovolené § 9 MuSchG a učni po uplynutí zkušební doby § 22 BBiG, Berufsbildungsgesetz) není potřeba, aby výpověď obsahovala důvod. Povinnost k uvedení důvodů k výpovědi však může plynout z tarifní smlouvy, podnikové dohody nebo individuální dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V žádném případě však výpověď nesmí být diskriminační či proti dobrým mravům (§ 138 BGB).

²⁷⁵ BAG, rozsudek ze dne 24. 1. 2008 - 6 AZR 519/07. Dostupné z: [http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-
Urteile/Ordnungsgemeasse_Unterzeichnung/ordnungsgemeasse_unterzeichnung.html](http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Ordnungsgemeasse_Unterzeichnung/ordnungsgemeasse_unterzeichnung.html).

²⁷⁶ BROX, H., RÜTHERS, B., HENSSLER, M. Arbeitsrecht. 18. Neu bearbeitete Auflage 2011, Verlag W. Kohlhammer. s. 158. ISBN 978-3-17-021515-3.

Výpověď by dále měla obsahovat (není to však podmínkou platnosti výpovědi) upozornění, že se zaměstnanec musí neprodleně nahlásit u agentury práce (Agentur für Arbeit) jako nezaměstnaný (§§ 38, 122 Sozialgesetzbuch – třetí kniha).

Výpověď je účinná až okamžikem doručení druhé straně, od této doby začíná běžet výpovědní doba (§ 130 -132 BGB). Důkazní břemeno, že výpověď byla skutečně doručena zaměstnanci, nese zaměstnavatel. Proto bývá obvyklé, že zaměstnanec potvrdí přijetí výpovědi. Pro prokázání odmítnutí převzetí výpovědi je třeba pořídit si svědka. Tímto svědkem však nemůže být např. jednatel nebo člen statutárního orgánu, jelikož tyto osoby jsou považovány za zaměstnavatele. Nejdoporučenějším způsobem – pokud je výpověď doručována do obydlí zaměstnance – je využít služby kurýra, který potvrdí datum a čas, kdy výpověď byla doručena zaměstnanci. V případě, že zaměstnanec není doma zastížen, je možné výpověď uložit na poště.

Vzhledem k tomu, že výpověď představuje hluboký zásah do ekonomického a společenského postavení zaměstnance, váže zákon na ochranu před výpovědí na účinnost výpovědi přísné předpoklady, které mohou být na žádost zaměstnance soudem přezkoumány. Aby výpověď byla právně bezvadná, je třeba, aby byla tzv. sociálně spravedlivá (sozial rechtfertigt). Spravedlivá je jen taková výpověď, která je dána ze zákonných důvodů spočívajících v chování zaměstnance, v jeho osobě nebo které jsou navázány na podnik (tj. spojeny se zaměstnavatelem). Soud dále zkoumá, zda v konkrétním případě existuje výpovědní důvod dle § 1 odst. 2 KSchG. Dále je třeba vzít v úvahu tzv. „prognoseprinzip“. Důležité je v tomto případě zhodnotit, zda existuje negativní prognóza do budoucnosti, tj. že je možné očekávat další problémy v budoucím pracovněprávním vztahu se zaměstnancem. Další podmínkou je, že výpověď musí být tím posledním možným řešením dle principu ultima ratio. Je třeba zkoumat, zda vzhledem ke všem konkrétním okolnostem případu představuje výpověď vhodnou a nezbytnou reakci zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl také zkoumat a zvážit („Interessenabwägung“²⁷⁷) pro a proti výpovědi a jejího dopadu na zaměstnance právě v souvislosti s konkrétním proviněním a konkrétním myslitelným výpovědním

²⁷⁷ V případě výpovědi z organizačních důvodů nastupuje na místo „interessenabwägung“ tzv. Sozialauswahl dle § 1 odst. 3 KSchG.

důvodem. Nelze totiž paušalizovat, každý případ by měl být posuzován zvlášť, právě s ohledem na situaci zaměstnance.²⁷⁸

Kromě výše uvedeného jsou chráněni před výpovědí zaměstnanci, kteří by se snažili domáhat svých práv (§ 612a BGB), zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou (§ 620 odst. 2 BGB) a zaměstnanci při automatickém přechodu zaměstnanců (§ 613a odst. 4 BGB). Další skupinu chráněných zaměstnanců představují těžce postižené osoby, učni, členové podnikové rady atd.

8.5 Výpověď a výpovědní důvody

Aby byla výpověď sociálně spravedlivá a tedy platná, je třeba ji odůvodnit zákonným důvodem. Výpovědní důvody mohou být následující a spočívají zejména:

- v osobě zaměstnance;
- v chování zaměstnance;
- v provozu (podniku) zaměstnavatele (organizační důvody).

Důvody spočívající v osobě zaměstnance by se daly shrnout do následujících charakteristik. Zaměstnanec by chtěl plnit povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, ale nemůže. Chybí mu potřebné osobní, zdravotní či odborné předpoklady. Jsou to tedy důvody spočívající v jeho osobě nebo osobnosti. Zaměstnance, kterému by mohla být dána výpověď spočívající v jeho chování, charakterizuje následující. Zaměstnanec by mohl, ale nechce se chovat dle jeho pracovní smlouvy a povinností. Pokud jde o organizační důvody, tak zde je určitý nesoulad mezi potřebou pracovní síly a aktuálním stavem této pracovní síly. Zaměstnavatel tedy nemá práci pro všechny zaměstnance.²⁷⁹

8.5.1 Osoba zaměstnance

Obecně je možné jednostranně skončit pracovní poměr v případě, že zaměstnanec ztratí schopnost konat jeho smluvní (pracovní) povinnosti. Dle judikatury

²⁷⁸ BROX, H., RÜTHERS, B., HENSSLER, M. Arbeitsrecht. 18. Neu bearbeitete Auflage 2011, Verlag W. Kohlhammer. s. 172-173. ISBN 978-3-17-021515-3.

²⁷⁹ BROX, H.; RÜTHERS, B.; HENSSLER, M. Arbeitsrecht. 18. Neu bearbeitete Auflage 2011, Verlag W. Kohlhammer. s. 173-174. ISBN 978-3-17-021515-3.

je třeba pro úspěšné použití tohoto důvodu splnit následující tři předpoklady. Zaprvé je možné důvodně předpokládat, že zaměstnanec nebude do budoucna schopen vykonávat své povinnosti. Za druhé vzhledem k neschopnosti zaměstnance konat práci, hrozí zaměstnavateli vážná újma na jeho obchodních zájmech. Jako takovou újmu je možné hodnotit ztrátu výroby, strojní havárii, ztrátu zákazníků, apod. Za třetí, zájmy zaměstnavatele musí převážet zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel musí ovšem zvážit, zda není možné převést zaměstnance na jinou volnou pozici v rámci zaměstnavatele nebo zvolit jiný způsob, který by zabránil výpovědi. Vzhledem k tomu, že tento důvod výpovědi nespočívá v zavinění či vlastní chybě zaměstnance, není potřeba zaměstnance dopředu varovat či upozorňovat na možnost výpovědi.

Typickým výpovědním důvodem spočívajícím v osobě zaměstnance je pracovní neschopnost způsobená nemocí a alkoholová či drogová závislost. Jako výpovědní důvod může být brána dlouhodobá nebo sice krátkodobá, ale častá pracovní neschopnost zaměstnance.²⁸⁰ Důležitým znakem je to, zda může být předpokládáno, že zaměstnanec nebude schopen pracovat v dohledné budoucnosti a že to může vážným způsobem poškodit zaměstnavatele. Každý jednotlivý případ je pak potřeba posuzovat individuálně. Například dle judikatury²⁸¹ šestitýdenní pracovní neschopnost ještě nemůže být považována za dostatečný důvod k výpovědi. Na druhou stranu bylo judikováno, že výpověď daná zaměstnanci, který v důsledku pracovní neschopnosti nepracoval 18 měsíců, jeho návrat není předvídatelný a hrozí poškození zaměstnavatele, je sociálně spravedlivá. Obdobně u krátkodobých častých pracovních neschopností je za sociálně spravedlivé považována výpověď zaměstnanci, který absentoval 15-25% během 3 let.

Shrme-li výše uvedené, jako signál výpovědi tedy při splnění uvedených předpokladů může být časté krátkodobé onemocnění zaměstnance, dlouhodobá nemoc či onemocnění, které má za příčinu nižší pracovní výkon zaměstnance.

²⁸⁰ Propuštění z důvodu nemoci nepovažuje Soudní dvůr EU za projev diskriminace. Rozhodnutí ze dne 11. 7. 2006, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, C-13/05, odst. 41–47.

²⁸¹ LAG Rheinland-Pfalz, rozsudek ze dne 5. 9. 2011, 5 Sa 152/11. Dostupné z: http://dejure.org/dienste/internet2?www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid={BAFBA394-FEF2-4495-A64A-0F94301D5EE3}

Jak bylo uvedeno výše, dalším osobním výpovědním důvodem může být závislost na drogách či alkoholu pokud tato nemoc (závislost) způsobí nedostatečné pracovní výsledky nebo absenci. Zajímavé ovšem je, že zaměstnanci nejsou povinni se podrobit zkoušce na alkohol (ať už pomocí dýchacího přístroje nebo krevních testů).

Posledním osobním výpovědním důvodem může být ztráta pracovního povolení (např. u cizinců), pokud není pravděpodobné, že zaměstnanci bude v potřebné době vydáno, ztráta např. řidičského oprávnění²⁸², vazba či odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody²⁸³.

8.5.2 Chování zaměstnance

Výpověď z důvodu chování zaměstnance je možné dát tehdy, chová-li se zaměstnanec v rozporu s jeho pracovními povinnostmi a i přes varování svoje chování nezmění. Poruší-li zaměstnanec jeho smluvní povinnosti, je možné jeho pracovní poměr vypovědět. Je třeba dodržet následující kritéria:

- Existuje zde vážné porušení povinností zaměstnance.
- Je velice pravděpodobné, že zaměstnanec se dopustí porušení svých povinností ještě v budoucnu (tzv. negativní prognóza). Cílem není postihovat zaměstnance za jeho chování v minulosti, ale zamezit budoucím porušením jeho povinností. Dále je třeba (na rozdíl od výpovědi z osobních důvodů), aby zaměstnavatel zaměstnance varoval předtím, než mu dá z tohoto důvodu výpověď. Bez varování je taková výpověď neplatná, ledaže je evidentní, že zaměstnanec se nebude chovat v souladu se svojí pracovní smlouvou.
- Zájem zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr musí převažovat nad zájmy zaměstnance. V úvahu bývají brána data, jako je věk, seniorita či stupeň závislosti.

²⁸² Srovnej BAG, rozsudek ze dne 5. 5. 2008 - 2 AZR 984/06. Odebrání řidičského oprávnění, které vydal a pak odebral zaměstnavatel, nemůže být důvodem pro řádnou ani mimořádnou výpověď z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance.

²⁸³ BAG, rozsudek ze dne 24. března 2011 - 2 AZR 790/09;* NJW 2011, 2825 = NZA 2011, 1084 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2011.3932>.

- Výpověď musí být tzv. ultima ratio, čili méně represivní prostředek, než výpověď nemůže být použit. Zaměstnavatel má proto povinnost posoudit, zda by bylo možné převést zaměstnance na jinou práci.
- Varování zaměstnance před možností výpovědi („Abmahnung“).

Typickými případy, které mohou vyústit ve výpověď právě z důvodu chování zaměstnance, jsou například užívání alkoholu²⁸⁴ nebo drog na pracovišti, nebo práce pod jejich vlivem, zvláště když je tu možnost újmy i ostatních osob (např. práce s nebezpečnými stroji nebo řidiči). V takové případně není potřeba zaměstnance písemně varovat před dáním takové výpovědi. Obecně je zaměstnavatel oprávněn se souhlasem podnikové rady zakázat požití alkoholu nebo drog. Zaměstnavatel je ale ten, kdo nese důkazní břemeno resp. ten, který musí prokázat užití drog či alkoholu. Vzhledem k tomu, že testy na alkohol či drogy nejsou bez souhlasu zaměstnance v Německu přípustné, může být prokázání porušení povinností obtížné. Doporučuje se tak vzít si na pomoc svědka, který prokáže, že zaměstnanec byl pod vlivem zakázaných látek.

Dalším důvodem pro výpověď související s chováním zaměstnance je opakovaná neomluvená absence zaměstnance. Typicky v případech, kdy si zaměstnanec sám prodlužuje dovolenou²⁸⁵ nebo sám na dovolenou nastoupí.²⁸⁶ Ve skutečnosti pak zaměstnanec často předloží potvrzení od lékaře, které je v Německu ne tak těžké získat a pro zaměstnavatele se tím ztíží situace. Dalším výpovědním důvodem spočívajícím v chování zaměstnance je v poslední době zneužívání internetu v práci, tedy tzv. surfování na počítači zaměstnavatele v pracovní době.²⁸⁷

Výpovědním důvodem spočívajícím v chování zaměstnance jsou dále špatné pracovní výsledky. Ve skutečnosti je dosti obtížné z tohoto důvodu v Německu dát zaměstnanci výpověď. Judikatura je velmi přísná. Zaměstnanec je povinen vykonávat

²⁸⁴ BAG NZA 1995, 517 „Nichtbeachtung von Alkohol-, Rauchverbot“.

²⁸⁵ BAG NZA 1990, 433 „Verletzung von Anzeigepflichten Im Krankheitsfall“.

²⁸⁶ BAG NZA 1994, 548; 1998, 708.

²⁸⁷ BAG, rozsudky ze dne 31. března 2007, 2 AZR 200/06; NJW 2007, 2653 = DB 2007, 1932 = NZA 2007, 922 = <http://lexetius.com/2007,1847> ze dne 7. července 2005, 2 AZR 581/04, BAGE 115, 195 = NJW 2006, 540 = MDR 2006, 458 = BB 2006, 331 = NZA 2006, 98 = DB 2006, 397 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2005,3019>.

svoji práci průměrně dobře, a to v závislosti na svých schopnostech. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne dát výpověď podprůměrnému zaměstnanci, je třeba, aby jeho výsledky byly minimálně o 30% slabší, než výsledky srovnatelného zaměstnance.²⁸⁸ Další komplikací může být právě určit srovnatelného zaměstnance, vůči kterému bude zaměstnavatel výsledky poměřovat. Nejde pak samozřejmě jen o individuální dovednosti, ale i např. o pracovní prostředí nebo situaci na trhu, které mohou výsledky podstatným způsobem ovlivňovat. Zaměstnavatelé tak musí skutečně svědomitě řídit práci svých zaměstnanců a na jejich slabší výkony reagovat např. jasnými instrukcemi. Ideální se jeví stanovit hranice jako např. u obchodního zástupce počet telefonátů či počet navštívených zákazníků v určitém období. Pokud zaměstnanec neplní tyto limity, zaměstnavatel mu dá varovný dopis a později může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec dále instrukcí nedbá.

Právě varování před možností výpovědi z důvodu chování zaměstnance je klíčové pro platnou výpověď.²⁸⁹ Tady je hlavní rozdíl mezi výpovědí spočívající v osobě zaměstnance a výpovědí z důvodu jeho chování. Zatímco svoje rysy, osobnost či plnění pracovních povinností není typicky zaměstnanec schopen změnit, chování je něco jiného. Zajímavé je, že toto varování nemusí být písemné, nicméně z důvodu případné důkazní nouze, je vhodné mít varovný dopis v písemné formě. Varování musí obsahovat konkrétní nedostatky zaměstnance a stanovit, jak by měl zaměstnanec jeho práci zlepšit. V neposlední řadě by mělo varování zdůraznit, že bude-li se takové chování nadále opakovat, může následovat výpověď.

Typickými prohřešky, kdy zaměstnanec obdrží varování je např. pozdní příchody do práce a brzké odchody z práce, neochotnost pracovat přesčas, když je to nutné, opakovaně porušovat zákaz kouření, nenošení předepsaného pracovního oděvu, vykonávání nedovolené vedlejší činnosti, apod. Výpověď z důvodů spočívajících v chování zaměstnance má navíc za následek nepřiznání resp. zkrácení podpory

²⁸⁸ BAG, rozsudek ze dne 17. 1. 2008 - 2 AZR 536/06. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Kuendigung_gegenueber_leistung/kuendigung_gegenueber_leistung.html.

²⁸⁹ BAG, rozsudek ze dne 10. 6. 2010, AZ: 2 AZR 541/09 případ „Emmely“. Dostupné z <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-10&nr=14706&pos=1&anz=3>.

(„Sperzeit“) v nezaměstnanosti dle § 144 SBG III, která po dobu 12 týdnů nepřisluší, i proto bývají tyto výpovědi často u soudu napadány.

8.5.3 Provozní důvody²⁹⁰

Na rozdíl od výpovědi zapříčiněné chováním zaměstnance, výpověď z provozních nebo tzv. organizačních důvodů leží vždy na straně zaměstnavatele. Základem pro tento druh výpovědi je fakt, že zaměstnavatel nemůže dále zaměstnance zaměstnávat prací dle jeho pracovní smlouvy. Aby mohl zaměstnavatel použít výpověď z organizačních důvodů, je třeba splnit následující předpoklady.

Za prvé, výpověď musí být postavena na důvodných resp. závažných provozních nebo podnikových důvodech.²⁹¹ Zaměstnavatel musí prokázat, proč právě toto místo přestalo být potřebné resp. přestalo existovat. Za druhé, zaměstnavatel musí provést tzv. sociální výběr (Sozialauswahl) mezi zaměstnanci, kteří jsou navzájem srovnatelní. A za třetí, zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, kterou by mohl nabídnout zaměstnanci.

8.5.3.1 Nepřekonatelný provozní důvod

Pokud jde o provozní důvod, můžeme jej rozlišovat na interní (racionalizační opatření, omezení výroby) a externí (špatný odbyt, nedostatek zakázek). Pokud zaměstnavatel vydá obchodní rozhodnutí, že z důvodu současné špatné ekonomické situace, kdy např. klesá poptávka, prodeje a klesá zisk, musí zrušit určitá pracovní místa – jsou tyto důvody shledány spolkovým soudem²⁹² za tzv. externí obchodní důvody. Naopak, pokud si zaměstnavatel stanoví určité cíle v rámci podniku / společnosti a ty pak vedou k takovému obchodnímu rozhodnutí, jsou tyto důvody spolkovým soudem považovány za interní. Jde typicky o obchodní rozhodnutí, kterým zaměstnavatel modifikuje výrobu či zavádí jinou, mění organizační strukturu, zeštíhluje stavy, uzavírá divize nebo části podniku nebo outsourcuje část práce na jiné zaměstnavatele.

Zaměstnavatel však musí prokázat a doložit tyto externí či interní důvody pro jeho obchodní rozhodnutí, které vedou k zrušení pracovních míst. Je třeba, aby zde byla

²⁹⁰ WISSKIRECHEN, G.; BISSELS, A. Personalkostenreduktion in der Wirtschaftskrise - Instrumente für Arbeitgeber. Arbeit und Arbeitsrecht. 2009, č. 4. s. 212.

²⁹¹ PREIS, U. Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Auflage, 2003. Verlag Dr. Otto Schmidt Köln, s. 720. ISBN: 3-504-42018-9; BAG 29. 11. 1990, Nr. 4.

²⁹² BAG NZA 1990,65; BAG NZA 1986,155.

příčinná souvislost mezi vydaným rozhodnutím a zrušením pracovních míst. Proto je často jednodušší argumentovat pro zaměstnavatele, že výpověď byla dána z interních příčin. Pokud např. klesá zisk či prodeje (tzv. externí důvod), zaměstnavatel by měl prokázat, proč tento pokles vyústil ve zrušení právě tolika pracovních míst. Jinými slovy, zaměstnavatel dokazuje²⁹³, proč musel zrušit 200 pracovních míst a proč nestačilo jen 180 nebo jen 50. Pokud ale zaměstnavatel rozhodne, že uzavře např. jednu divizi v podniku (tzv. interní důvod) či provádí reorganizaci, a to bez ohledu na to, zda je generován zisk nebo ne, je zřejmé, že toto rozhodnutí se vztahuje na všechna pracovní místa v dané divizi. Pracovní soudy tato rozhodnutí zaměstnavatele akceptují a nejsou v zásadě oprávněni je z hlediska účelnosti posuzovat.²⁹⁴ Pokud to tedy shrneme, je mnohem snadnější implementovat tzv. vertikální redukci pracovních míst (tj. zrušit divizi, jednotku či celou část podniku) než se snažit o tzv. horizontální redukci pracovních sil (tj. např. 10% redukci ve všech odděleních zaměstnavatele)²⁹⁵.

Dále je nutné rozlišovat druhy těchto provozních důvodů. Typickým příkladem je např. přerušení provozu resp. částečné nebo úplné ukončení činnosti zaměstnavatele. Takové rozhodnutí resp. výpověď pro tento důvod je samozřejmě ospravedlnitelná. Rozhodnutí o ukončení činnosti je obchodním rozhodnutím, které nemůže být soudem shledáno jako důvod pro neplatnou výpověď. Zaměstnavatel nemusí v takovýchto situacích čekat na úplné zavření podniku, než dá z tohoto důvodu výpovědi. Výpovědi je možné rozesílat, jakmile bude rozhodnuto o ukončení činnosti zaměstnavatele. V případě, že u zaměstnavatele působí odbory, je třeba s nimi předem výpovědi projednat.

Dalším typickým důvodem pro tento druh výpovědi je pokles tržeb či zakázek. Tyto důvody mohou být použity jen za předpokladu, že objem práce je redukován na takovou hranici, že zde není práce pro jednoho nebo více zaměstnanců. Zaměstnavatel musí výše uvedené prokazovat a vyčíslit, což může být v některých případech dosti obtížné.

²⁹³ BAG NZA 1990, 65.

²⁹⁴ BAG, rozsudek ze dne 13. 3. 2008 - 2 AZR 1037/06. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Betriebsbedingte_Kuendigung_un/betriebsbedingte_kuendigung_un.html.

²⁹⁵ Interní provozní důvody nejsou soudy zkoumány, tzn., že není zkoumáno, zda opatření zaměstnavatele byla nutná, ekonomicky vhodná, účelná, apod. Obecně zde platí autonomie podnikatelského rozhodování (čl. 12 a 14 odst. 1 GG).

Další častý důvod je tzv. outsourcing, resp. rozhodnutí z často obchodních důvodů, že určité práce bude vykonávat pro zaměstnavatele jiný subjekt. Takové rozhodnutí nemůže být soudem přezkoumáváno. Nicméně, outsourcing může vést k tzv. přechodu práv a povinností na třetí stranu. Pracovní poměry všech zaměstnanců, kteří pracují v části podniku, který byl outsourcován by měly být převedeny na třetí stranu v souladu s § 613a BGB.

8.5.3.2 Proces sociálního výběru

Zaměstnavatel je při výpovědi z organizačních důvodů povinen předem zkoumat přímo dotčené zaměstnance na srovnatelných pozicích. Je potřeba důsledně zkoumat pracovní smlouvu a stupeň pracovní hierarchie. Při výběru musí zaměstnavatel dbát tzv. sociálních kritérií. Tato sociální kritéria zahrnují: počet let u zaměstnavatele (tzv. seniorita), věk zaměstnance, vyživovací povinnosti a invaliditu resp. postižení. Všechna tato kritéria musí zaměstnavatel zvážit dohromady, žádné nemá přednost.

V praxi je tak celkem složité rozhodnout, který zaměstnanec má požívat větší ochrany, zda ten, který pracuje u zaměstnavatele dva roky či ten, který je starší o pět let. Obecně ale platí, že mladý zaměstnanec bez závazků a bez postižení bude na seznamu jako první. V praxi se často využívá bodového systému²⁹⁶ (např. seniorita = 1 bod za 1 rok zaměstnání, věk = 1 bod za 1 rok, sezdánost = 5 bodů, děti = 4 body, invalidita = 5 bodů). Pokud u zaměstnavatele působí odbory, je potřeba jejich souhlasu k aplikaci takového bodového systému.

Dále existují zaměstnanci, kteří jsou zákonem chráněni a tudíž vyloučeni ze sociálního výběru. Jde o těžce postižené osoby, těhotné zaměstnankyně a maminky po porodu, zaměstnanci na rodičovské dovolené a členové odborů. Zaměstnavatelé sami však mohou sami vyloučit určité zaměstnance, jejichž setrvání v zaměstnání je v zájmu zaměstnavatele. Jde typicky o klíčové zaměstnance se specifickým knowhow nebo znalostmi. Nicméně zaměstnavatelé jsou v takových případech nositelé důkazního břemena, že vyloučení bylo skutečně legitimní. Tato výjimka je tedy v praxi uplatňována jen zřídka.

²⁹⁶ BAG, rozsudek ze dne 9. 11. 2006 - 2 AZR 812/05. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Betriebsbedingte_Kuendigung_-_betriebsbedingte_kuendigung_-_html.

Významná organizační opatření (provozní závěry, hromadné propouštění) je třeba projednat s odbory. Zaměstnavatel a odborová organizace se pak musí shodnout na konkrétním listu zaměstnanců, kterým má být dána výpověď. Takový list pak není soudem zkoumán, resp. výpovědi dané na základě schváleného listu nejsou přezkoumávány, což je celkem výhodné pro zaměstnavatele. Na druhou stranu odbory si za schválení listu zaměstnanců s výpovědí kladou často vysoké požadavky na výši odstupného.

8.5.3.3 Žádná volná pozice

Konečně před dáním výpovědi je zaměstnavatel povinen zkoumat, zda nemá jinou vhodnou volnou pozici, kterou by mohl zaměstnanci nabídnout. Zaměstnavatel má povinnost nabídnout jen takovou pracovní pozici, která je na stejné nebo na nižší úrovni než současná pozice zaměstnance. Zaměstnanec nemá nárok na povýšení. Tato nově nabídnutá pozice může být dokonce i za nižší mzdu či se nacházet na jiném místě v rámci zaměstnavatele v Německu. Zaměstnavatelé však nejsou povinni nabídnout místo např. v rámci koncernu v Německu či mimo Německo. Pokud zaměstnavatel nenabídne pracovní místo – ač ho má – může to vést k neplatnosti výpovědi. Zaměstnavatelé tedy dají výpověď z organizačních důvodů a současně nabídnou zaměstnanci jiné vhodné pracovní místo. Zaměstnanec se pak může během tří týdnů rozmyslet, zda nové pracovní místo přijme, zda ho odmítne, či začne pracovat na nové pozici a současně požádá soud, aby rozhodl, zda výpověď z pracovního poměru z výše uvedeného důvodu je ospravedlnitelná.

Často je výpověď z organizačních důvodů spojena s tzv. masovým propouštěním. V takovém případě musí zaměstnavatel oznámit agentuře práce (Arbeitsagentur) svůj záměr hromadně propouštět (§ 17 KSchG). Příslušný úřad musí být obeznámený před tím, než budou výpovědi dány. Pokud by zaměstnavatel dal výpovědi bez takového oznámení, byly by výpovědi neplatné. Toto pravidlo se však aplikuje jen na zaměstnavatele, který dá výpovědi či se dohodne se zaměstnanci na výpovědi z těchto důvodů v období 30 kalendářních dní. O masové propouštění se jedná, když zaměstnavatel, který zaměstnává:

- 21-59 zaměstnanců se rozhodne propustit více než 5 zaměstnanců;

- 60-499 zaměstnanců se rozhodne propustit více než 25 zaměstnanců nebo více než 10% zaměstnanců;
- 500 nebo více zaměstnanců se rozhodne propustit nejméně 30 zaměstnanců nebo nejméně 5% zaměstnanců.²⁹⁷

8.6 Výpovědní doba

Také německé pracovní právo zná institut výpovědní doby, tj. určité časové prodlevy mezi doručením výpovědi a skončením pracovního poměru. Výpovědní doba v Německu by se mohla rozlišovat na tzv. zákonnou, tarifní a smluvní.

Německý občanský zákoník stanoví zákonnou minimální výpovědní dobu pro výpověď danou zaměstnavatelem, která závisí na délce trvání pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr méně než dva roky, je minimální výpovědní doba stanovena na čtyři týdny s účinností k 15. dni nebo s účinností ke konci měsíce. Po uplynutí těchto dvou let je účinnost stanovena vždy ke konci kalendářního měsíce a délka výpovědní doby logicky odstupňována dle trvání pracovního poměru. Maximální délka výpovědní doby může činit sedm měsíců a zaměstnanec na ni dosáhne po dvaceti letech trvání pracovního poměru (§ 622 BGB). Obecně platí, že od této zákonné doby se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance jinak řečeno kratší výpovědní doba než je uvedena v § 622 odst. 2 BGB nemůže být individuální smlouvou mezi stranami sjednána. Zkrácení výpovědní doby je však možné dohodnout v rámci tarifních smluv.²⁹⁸ Určité další výjimky dále platí v případě sjednané zkušební doby (minimální výpovědní doba 2 týdny), pro tzv. pomocné síly (do 4 měsíců zaměstnání) a malé zaměstnavatele zaměstnávající do 20 zaměstnanců (minimální výpovědní doba činí 4 týdny).²⁹⁹

Obdobně jako v ČR platí, že délka výpovědní doby v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance nesmí být delší než v případě skončení zaměstnavatelem. Klíčoví zaměstnanci mají často ve smlouvě výpovědní dobu mezi

²⁹⁷ DÜTZ, W. Arbeitsrecht. 4. neubearbeitete Auflage.- München: Beck, n1999. s. 134.

²⁹⁸ BAG, rozsudek ze dne 23. 4. 2008 - 2 AZR 21/07. V kolektivní smlouvě (Tarifvertrag) je možné dohodnout odchylnou (tedy i kratší) délku výpovědní doby než stanoví § 622 odst. 2. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Tarifliche_Kuendigungsfrist_fu/tarifliche_kuendigungsfrist_fu.html.

²⁹⁹ § 622 odst. 5 BGB dvě výjimky, a to u tzv. přechodných výpomocí a menší zaměstnavatel.

třemi a šesti měsíci, nežádka kdy ještě delší. V každém případě ale platí tzv. *Günstigkeitsprinzip*, což znamená, že vždy to výhodnější (tj. buď smluvní ujednání, nebo zákon) se uplatní na zaměstnance.

Níže uvádím délku výpovědní doby:

<i>Délka trvání pracovního poměru</i>	<i>Délka výpovědní doby</i>
< 2 roky	4 týdny
> 2 roky	1 měsíc
> 5 let	2 měsíce
> 8 let	3 měsíce
> 10 let	4 měsíce
> 12 let	5 měsíců
> 15 let	6 měsíců
> 20 let	7 měsíců

Většina pracovních smluv obsahuje zkušební dobu, která nesmí být delší než šest měsíců. Během zkušební doby je možné skončit pracovní poměr s výpovědní dobou dva týdny, za předpokladu, že smlouva nestanoví delší výpovědní dobu.

Existuje-li u zaměstnavatele podniková rada, musí být vyslyšena zaměstnavatelem před každou výpovědí.

8.7 Výpověď s nabídkou změny podmínek

V německém právu má být výpověď tím posledním možným řešením, v souladu s principem *ultima ratio*. Zaměstnavatel tedy musí při myšlence na výpověď zaměstnance vždy zvážit, zda by nebylo možné zaměstnance zaměstnávat např. za

jiných (i třeba horších) podmínek. Tzv. „Änderungskündigung“ je institut německého práva upravený v § 2 KSchG, který chrání zaměstnance před výpovědí a skončením pracovního poměru u zaměstnavatele. Zaměstnavatel v případě, že zaměstnance už nemůže z např. provozních důvodů zaměstnávat za podmínek stanovených v pracovní smlouvě a rád by je určitým způsobem změnil (snížení úvazku, snížení mzdy), dá zaměstnanci výpověď a zároveň nabídne pokračování v pracovním poměru – ovšem za změněných podmínek. Jak už bylo zmíněno výše, zaměstnanec může takovou nabídku akceptovat a pak pokračuje pracovní poměr za změněných podmínek, nebo odmítnout a pak jeho pracovní poměr skončí (nepodá-li úspěšnou žalobu), a nebo – což většina zaměstnanců dělá – akceptovat nabídku a zároveň u soudu požadovat potvrzení, zda tyto změny pracovních podmínek jsou ospravedlnitelné (§ 2 KSchG). Jde tedy o jakousi akceptaci s výhradou, která musí být ovšem zaměstnancem učiněna během 3 týdnů od doručení návrhu resp. Änderungskündigung. Prohlásí-li soud tyto změny za neospravedlnitelné, platí, že změna pracovních podmínek nebyla účinná a zaměstnanec pracuje dál podle své staré nezměněné smlouvy. Soud však může pracovní poměr skončit úplně či rozhodnout, že platí nová pracovní smlouva.³⁰⁰

Takovéto „modifikační výpovědi“ jsou však použitelné jen omezeně, tzn., nesmí to být účelové³⁰¹ a nedoporučují se v případech hromadného propouštění za účelem změny pracovních podmínek. Pokud je však cílem takovýchto výpovědí pouze redukovat mzdu zaměstnance, je německá judikatura dost nekompromisní. Ospravedlnitelné je toto jednání na druhou stranu v situacích, kdy chce zaměstnavatel tímto způsobem zabránit insolvenci. Paradoxně je v Německu jednodušší dát zaměstnanci výpověď než mu snížit mzdu.

8.8 Mimořádná resp. okamžitá výpověď

I německé právo zná tzv. výpověď na hodinu resp. tzv. „außerordentliche (fristlose) Kündigung“ (§ 626 odst. 1 BGB). Pracovní poměr končí tedy okamžitě, tj. bez výpovědní doby. Zaměstnavatel musí prokázat důvod této výpovědi, což je typicky hrubé porušení smlouvy (krádež, trestný čin vůči zaměstnavateli, urážka nebo pomluva

³⁰⁰ TESCHKE-BÄHRLE, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 148.

³⁰¹ BAG, rozsudek ze dne 26. 6. 2008, 2 AZR 147/07.

zaměstnavatele), tj. náležitý důvod, který se skrývá v chování zaměstnance. Obecně se má za to, že takový důvod existuje, pokud není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával i po dobu výpovědní doby. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy potřeba ospravedlnitelný důvod a dále nemožnost resp. nepřiměřenost požadavku dále zaměstnance zaměstnávat po výpovědní dobu.³⁰²

Jakýkoliv druh krádeže majetku zaměstnavatele (známý případ, kdy německý soud „posvětil“ okamžité zrušení pracovního poměru pro zaměstnankyni, která snědla koláč³⁰³), či podvod, práce pro konkurenci nebo urážka či pomluva zaměstnavatele (s výjimkou soukromé konverzace např. s kolegou), odlákávání zaměstnanců zaměstnavatele může být považován za důvod k okamžité výpovědi.³⁰⁴ Nelze to samozřejmě paušalizovat. Každý případ se musí posuzovat individuálně. Je třeba posuzovat povahu a závažnost pochybení zaměstnance, riziko opakování, výše škody, postavení zaměstnance v provozu, dobu trvání pracovního poměru, věk, atd.³⁰⁵ Důležité pro ospravedlnění okamžitého zrušení pracovního poměru není jen fakt, že se zaměstnanec dopustil krádeže, ale především to, že z tohoto důvodu už zaměstnavatel nebude moci zaměstnanci v budoucnu věřit, tzn., ztratí v něj důvěru.

I v některých případech hrubého porušení pracovní kázně se vyžaduje předem zaměstnance varovat. Varování je zbytečné v případě, že se jedná o velmi závažné porušení povinností (např. trestný čin podvodu či krádeže vůči zaměstnavateli³⁰⁶, manipulace s časem přítomnosti nebo zneužití plné moci).

³⁰² BAG, rozsudek ze dne 27. 4. 2006, 2 AZR 386/05, BAGE 118, 104 = NJW 2006, 2939 = DB 2006, 1849 = NZA 2006, 977 = BB 2006, 2588 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2006,1751>.

³⁰³ BAG, rozsudek ze dne 17. 5. 1984 - 2 AZR 3/83. Dostupné z: http://www.kostenlose-urteile.de/BAG_2-AZR-383_Bienenstichfall-Verkaeuferrindie-ein-Stueck-Bienenstich-im-Wert-von-wenigen-Cent-verzehrtkann-fristlos-gekuendigt-werden.news8717.htm.

³⁰⁴ HUBER, G. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Rechtsgrundlagen, Mustertexte, Leitentscheidungen und Arbeitshilfen. Feiburg i. Br.; Berlin: Haufe, 1997. ISBN 3-448-03479-7.

³⁰⁵ BAG, rozsudek ze dne 10. 6. 2010, AZ: 2 AZR 541/09 případ „Emmely“. Dostupné z <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-10&nr=14706&pos=1&anz=3>. Velmi diskutovaný případ prodavačky jménem Barbara Emme (mediálně známé jako případ „Emmely“), která byla řadu let zaměstnána u zaměstnavatele a se kterou zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr, protože si ponechala pokladní lístek za lahve v hodnotě 1,30 EUR. V Německu se pak rozhořela diskuse na téma bagatelní krádeže vs. důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

³⁰⁶ BAG, AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG, AP Nr. 81 zu § 626 BGB.

Okamžitá výpověď pak musí být dána v průběhu 2 týdnů, kdy se zaměstnavatel o takovém důvodu k okamžité výpovědi dozví. Nedodržení této lhůty vede k neplatnosti výpovědi. Shrňme-li výše uvedené, předpoklady pro platné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou³⁰⁷:

- Rozhodnutí o tom, že bude pracovní poměr okamžitě zrušen (písemné oznámení zaměstnanci);
- Důležitý důvod (§ 626 odst. 2 BGB);
- Zvážení pro a proti na obou stranách (ultima-ratio princip);
- Dodržení doby během, které musí zaměstnavatel okamžité zrušení zaměstnavateli doručit;
- Informační povinnost vůči podnikové radě (§ 102 odst. 1 BetrVG);
- Respektování zvláštní ochrany před výpovědí/okamžitým zrušením (např. § 9 odst. 3 MuSchG).

8.9 Odstupné

V německém pracovním právu obecně platí, že zaměstnanec nemá při výpovědi z pracovního poměru nárok na odstupné. Z tohoto pravidla existují v zásadě dvě výjimky, a to ujednání v kolektivní či individuální smlouvě nebo sociálním plánu a odstupné nabízené při výpovědi z organizačních důvodů³⁰⁸ za předpokladu, že zaměstnanec nebude její platnost napadat u soudu³⁰⁹. I v případě, že by zaměstnanec úspěšně platnost této výpovědi napadl, neměl by na odstupné nárok. Zaměstnanec má dle § 1a KSchG nárok na výplatu odstupného pokud dostává výpověď z organizačních důvodů a její platnost nenapadne u soudu. Nárok na odstupné musí být však uveden ve výpovědi. V takovém případě náleží ze zákona odstupné ve výši 0,5 měsíčního výdělku za každý odpracovaný rok. Zaměstnanec a zaměstnavatel se od tohoto ustanovení

³⁰⁷ LANGEN, M. Der bagatelldiebstahl als ausserordentlicher Kündigungsgrund. Arbeit und Arbeitsrecht. 2010, č. 1, s. 20.

³⁰⁸ § 1a KSchG.

³⁰⁹ Standort: Arbeitsrecht Bielefeld › Chancen › Abfindung. Dostupné z <http://www.kuendigungsschutz-online.net/abfindung.html>.

mohou odchýlit a mohou sjednat nižší odstupné. Aby se mohli takto odchýlit od zákona, je nutné výslovně prohlásit, že tato nabídka nepředstavuje odstupné ve výše uvedeném smyslu. Tento nárok má zaměstnanec pouze v případě, že je ve výpovědi nárok na odstupné stanoven (§ 1a KSchG). V opačném případě může zaměstnanec požadovat odstupné dle zákonné výše.³¹⁰

Odstupné bývá často sjednáváno v rámci dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru („Aufhebungsvereinbarung“). Dalším případem, kdy zaměstnanec dostává od zaměstnavatele jakési odstupné, je finanční vyrovnání v soudním sporu o neplatnost výpovědi.

Platí, že pokud je výpověď odůvodněna, tzn. je sociálně spravedlivá, nemá zaměstnanec nárok na žádné odstupné. Soudy nejsou oprávněny přiznávat odstupné. Pokud však výpověď není odůvodněna, je neplatná a zaměstnanec má možnost nejen být opětovně zaměstnán, ale má navíc nárok na doplacení mzdy. Dle § 9 KSchG platí, že pokud soud rozhodne, že pracovní poměr nebyl výpovědí zrušen a po zaměstnanci nelze další pokračování v pracovním poměru požadovat, je možné na návrh zaměstnance pracovní poměr zrušit a zaměstnavateli nařídit zaplatit přiměřené odstupné. Přiměřené odstupné je stanoveno na dvanáctinásobek výdělku zaměstnance.³¹¹ U starších zaměstnanců může být odstupné až osmnáctinásobek výdělku zaměstnance.

Aby se vyloučila tato všechno nebo nic situace, dochází často k uzavírání dohod o skončení pracovního poměru s tím, že zaměstnanci se poskytnou odstupné. Odstupné tedy musí být výslovně sjednáno. Pokud jde o výši odstupného, bývá zvykem, že zaměstnanec by měl dostat odstupné okolo poloviny měsíční mzdy za jeden rok trvání pracovního poměru. Výše odstupného jsou samozřejmě často vyšší, a to zvláště, když pozice zaměstnavatele je právně slabší.

³¹⁰ BAG, rozsudek ze dne 19. 12. 2007 - 5 AZR 260/07. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Abfindungsanspruch_nach_Paragr/abfindungsanspruch_nach_paragr.html.

³¹¹ § 10 KSchG.

V případě zásadních restrukturalizačních opatření, která jsou předmětem projednání s odbory, se zaměstnavatel a odbory musí dohodnout na tzv. sociálním plánu. Sociální plán pak zaručuje zaměstnancům odstupné. Zaměstnavatelé jsou povinni vyplatit odstupné ve výši stanovené v sociálním plánu. Zaměstnanci jsou nicméně oprávněni napadnout účinnost výpovědi před soudem.

8.10 Speciální ochrana zaměstnanců

Kromě základní ochrany před rozvázáním pracovního poměru, o které jsem se zmínila výše, chrání německé pracovní právo speciálně i určité skupiny zaměstnanců. Jedná se o speciální ochranu těhotných žen a matek do 4 měsíců věku dítěte § 9 MuSchG, zaměstnanců na rodičovské dovolené (Elternzeit) § 18 BEEG (Bundeselterngeld und -Elternzeitgesetz, těžce postižených osob (§ 85 a násl. SGB IX, učňů a ochranu členů odborů, kandidátů a členů volebního výboru (§ 15 KSchG).

Ochrana těhotných žen a matek obecně je upravena v zákoně na ochranu matek (Mutterschutzgesetz – MuSchG). Obecně platí, že výpověď nelze dát těhotné ženě a dále matce do 4 měsíců po porodu³¹². Dle § 5 odst. 1 MuSchG má žena sdělit zaměstnavateli, jakmile se o svém stavu dozví, sdělit má také předpokládaný termín porodu. Je samozřejmě možné, že v určitých případech zaměstnavatel a někdy ani zaměstnankyně netuší, že zaměstnankyně požívá této ochrany (např. rané těhotenství) a dá jí výpověď. Zaměstnankyně se pak musí během 2 týdnů se této ochrany domoci a zaměstnavateli svůj stav ohlásit. Nedodržení této lhůty lze zhojit. Výpověď je v takových případech neplatná. Naopak těhotenství, které počalo v průběhu např. výpovědní doby, nemá na platnost či průběh výpovědi žádný vliv.

Ve výjimečných případech je možné, že kompetentní státní úřad (Landesbehörde) může souhlasit s jednostranným skončením pracovního poměru, pokud to přímo nesouvisí s těhotenstvím a situací po porodu a pokud zaměstnavatel o souhlas požádá. Typicky se jedná o trestný čin zaměstnankyně či v případě ukončení činnosti zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel však zavírá jen oddělení, kde dotčená zaměstnankyně pracovala, je obecně povinen ji zaměstnávat v jiném oddělení či

³¹² § 9 odst. 1 MuSchG.

úseku. Nepožádá-li zaměstnavatel o souhlas, až jsou podmínky splněny, je výpověď neplatná.

Zaměstnavatel dále nemůže dát výpověď zaměstnanci, který požádal o rodičovskou dovolenou, s tím, že tento požadavek nesmí učinit dříve než osm týdnů před nastoupením na rodičovskou dovolenou nebo během této dovolené. Ve speciálních případech (ukončení činnosti zaměstnavatele) může výpověď povolit příslušný státní úřad. Zaměstnavatel dále nemůže po uplynutí zkušební doby, dát výpověď učni (Auszubildende). Okamžité zrušení pracovního poměru však možné je.

Německé pracovní právo chrání před výpovědí také těžce postižené osoby. Platí, že výpověď těžce postiženému zaměstnanci podléhá souhlasu integračního úřadu (Integrationsamtes), bez takového souhlasu je výpověď neplatná. Chráněni jsou však jen takoví zaměstnanci, jejichž pracovní poměr v den výpovědi trval déle než šest měsíců (§ 90 odst. 1 č. 1 SGB IX)³¹³. Platí, že za těžce postiženou osobu platí ten, jehož stupeň postižení je minimálně 50%. V okruhu chráněných osob jsou však jen ty těžce postižení, kteří obdrželi výpověď v době, kdy za těžce zdravotně postižené byly uznány nebo žádost o takové uznání postižení alespoň 3 týdny před obdržením výpovědi podali³¹⁴. Obecně však pro požívání této ochrany zaměstnanci stačí, když po obdržení výpovědi zaměstnavatele v přiměřené době o svém zařazení mezi těžce postižené informuje. I když se tedy zaměstnavatel o této překážce výpovědi dozví „ex post“, je taková výpověď vzhledem k chybějícímu souhlasu úřadu neplatná. Integrační úřad má relativně neomezenou pravomoc rozhodovat o povolení k výpovědi. Obvykle je souhlas dáván, pokud výpověď není dávana evidentně z důvodu postižení.

Členové podnikové rady, kandidáti na tuto pozici a členové volební komise požívají ochranu před výpovědí a jejich pracovní poměr může být jednostranně ukončen v zásadě jen z důvodu porušení jejich povinností zvláště hrubým způsobem, tj. okamžitou výpovědí bez výpovědní doby. Navíc je potřeba, aby podniková rada v určitých případech dala předem k takové výpovědi souhlas. Odmítne-li souhlas udělit, musí zaměstnavatel o souhlas žádat soud. Kandidáti do odborové organizace jsou

³¹³ BAG, rozsudek ze dne 19. 6. 2007 - 2 AZR 94/06. Dostupné z: <http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/arbeitsrecht-urteile.html>.

³¹⁴ § 90 Abs. 2a SGB IX, Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19. 6. 2001, BGBl. I S. 1046).

chráněni ještě půl roku po volbách (§ 15 odst. 3 věta 2. KSchG) a členové volební komise ještě půl roku po oznámení volebních výsledků (§ 15 odst. 3 věta 2. KSchG). Nejlépe jsou na tom členové podnikové rady, ti jsou chráněni po celou dobu ve funkci a ještě jeden rok po ukončení výkonu funkce (§ 15 odst. 1 věta 2. KSchG). Ochrany požívají dle § 15 odst. 1 věta 2. KSchG i bývalí členové podnikové rady a to 1 rok po ukončení jejich funkce – v tomto případě však souhlas podnikové rady vyžadován není. Obecně platí, že jediným způsobem jednostranného ukončení pracovního poměru je okamžitá výpověď.

8.11 Projednání výpovědi

Pokud existuje u zaměstnavatele podniková rada, je zaměstnavatel povinen ji informovat o každé řádné či mimořádné plánované výpovědi a o jejích důvodech (§ 102 BetrVG). Tato povinnost se aplikuje i v případě výpovědi během zkušební doby. Bez takovéto informace je výpověď neplatná. Informuje se však jen o případném okamžitém zrušení, klasické výpovědi a o modifikační výpovědi. Zajímavé je, že informační povinnost se vyžaduje i u zaměstnanců, kteří zákonu na ochranu před výpovědí nepodléhají (jejich pracovní poměr např. netrval déle než 6 měsíců). Zaměstnavatel je povinen podnikové radě sdělit důvody výpovědi. V případě nabídky změny pracovních podmínek (Änderungskündigung) musí zaměstnavatel informovat jak o nabídce, tak o konkrétních důvodech pro změnu pracovních podmínek.

Zaměstnavatel musí detailně³¹⁵ sdělit, o koho se jedná, tzn. jméno zaměstnance, druh výpovědi, výpovědní dobu, dobu skončení pracovního poměru a důvody výpovědi. V praxi bývá často tato povinnost zanedbávána. Zaměstnanci pak napadají nedodržení tohoto zákonného procesu u soudu. Nedodržení vede k neplatnosti výpovědi. Je pak na zaměstnavateli, aby dokázal a předložil, že podnikovou radu zákonným způsobem a dostatečně informoval. I když není předepsána povinnost informovat písemně, vzhledem k důkazní povinnosti je písemná forma nanejvýš doporučovaná.

Má-li podniková rada vůči výpovědi nějaké pochybnosti, musí je zaměstnavateli spolu s odůvodněním sdělit během jednoho týdne, v případě okamžité výpovědi tak

³¹⁵ BAG, rozsudek ze dne 15. 12. 1994, AP Nr. 67 zu § 2 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung.

musí učinit během tří dnů od informování. Nevyjádří-li se v této lhůtě, platí zákonná fikce, že souhlas byl dán. Pokud však podniková rada k výpovědi souhlas nedá a zaměstnanec výpověď napadne u soudu, musí zaměstnavatel zaměstnance (na jeho žádost) zaměstnávat za nezměněných podmínek, dokud pravomocně spor neskončí (§ 102 odst. 5 BetrVG). Obecně však platí, že zaměstnavatel není na souhlasu podnikové rady k jednostrannému rozvázání pracovního poměru vázaný (§ 102 BetrVG).

8.12 Neplatnost výpovědi

Pracovně-právní spory řeší v Německu příslušné pracovní soudy, tj. pracovní soudy první instance, které jsou složeny z jednoho soudce z povolání a z jednoho čestného soudce z řad zaměstnanců a z jednoho čestného soudce z řad zaměstnavatelů. Zemský pracovní soud (LAG, Landesarbeitsgericht) pak tvoří druhou instanci a je příslušný při odvoláních a stížnostech proti usnesením pracovního soudu. Spolkový pracovní soud (BAG, Bundesarbeitsgericht) je nevyšší instancí. Zaměstnanci mohou před pracovními soudy vystupovat sami bez zástupce. Mohou se však nechat zastoupit např. advokátem nebo zástupcem odborů. Před Zemským (LAG, Landesarbeitsgericht) a Spolkovým pracovním (BAG) soudem je již obligatorní zastoupení procesními zmocněnci.

Poté, co dojde žaloba na soud, určí se termín k řízení o smíření stran s cílem dosáhnout dohodu ve formě smíru. Nepodaří-li se tato dohoda o smíru, následuje ústní líčení. Zajímavé je, že každá strana nese svoje náklady (např. na právní zastoupení) v první instanci sama, tj. nezáleží na tom, kdo spor vyhraje.

Chce-li zaměstnanec napadnout platnost výpovědi, musí dle § 4 KSchG podat žalobu k pracovnímu soudu, a to během tří týdnů od doby, co mu byla výpověď doručena (nikoliv tedy od doby, kdy pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skončí). Lhůta tří týdnů může být ve výjimečných případech prodloužena, ne však déle než na šest měsíců (§ 5 KSchG). Nepodá-li žalobu, výpověď je platná a pracovní poměr skončí. Vyžaduje-li výpověď předchozí souhlas úřadu (zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené, postižení zaměstnanci), tato lhůta tří týdnů začne běžet až poté, co příslušný úřad dá k výpovědi souhlas.

Rozhodne-li soud ve prospěch zaměstnavatele, pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. V případě, že je výpověď shledána neplatnou, má zaměstnanec nárok na doplacení mzdy, která mu během soudního sporu ušla dle § 615 BGB (samozřejmě v případě, že mu během sporu zaměstnavatel nepřiděloval práci). Zaměstnavatel si však může započíst na tuto částku mzdu, kterou zaměstnanec vydělal u jiného zaměstnavatele, případně, kterou sice nevydělal, ale mohl vydělat, pokud by práci mu nabízenou svévolně neodmítl a dále částku, kterou zaměstnanec čerpal z veřejného pojištění. Tuto částku však je zaměstnavatel povinen orgánu, který ji vyplatil refundovat (§ 11 KSchG).

V případě, že tedy pracovní soud shledá výpověď neplatnou, má zaměstnanec zpravidla na vybranou. Buď se vrátí do pracovního poměru a bude žádat doplacení mzdy, která mu během soudního sporu ušla, nebo v případě, že je již zaměstnán u jiného zaměstnavatele musí během lhůty jednoho týdne po nabytí právní moci rozsudku dát bývalému zaměstnavateli vědět, že na dalším pokračování pracovního poměru netrvá. Na náhradu mzdy má však nárok jen do doby než nastoupil k jinému zaměstnavateli (§ 12 KSchG).

8.13 Shrnutí

Obecně můžeme říci, že ochrana zaměstnanců v Německu je na velmi vysoké úrovni. I když by se na první pohled mohlo zdát, že výpověď zaměstnance je snadná (výpověď nemusí obsahovat až na výjimky důvod), opak je pravdou. Každá výpověď musí být spravedlivá a tím posledním možným způsobem řešení dané situace. Aby byla výpověď spravedlivá je potřeba dodržet zákonné náležitosti ve výběru zaměstnance, který má dostat výpověď nebo je třeba výpověď podložit důvodem. Důvody výpovědi mohou spočívat v osobě zaměstnance, v jeho chování nebo v provozních (organizačních) důvodech za dodržení příslušné výpovědní doby. Poruší-li zaměstnanec svoje povinnosti zvlášť hrubým způsobem, je možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud výpověď není podložena dostatečným důvodem a soud na návrh zaměstnance shledá, že je neplatná, má zaměstnanec právo na znovuzaměstnání a náhradu mzdy. Pokud je výpověď platná, odstupné obvykle nenáleží. V případě restrukturalizace a výpovědi z tohoto důvodu bývá odstupné zakotveno v tzv.

Sozialplanu, který dohodne zaměstnavatel s podnikovou radou. Žádný specifický důvod se nevyžaduje pro výpověď zaměstnance, který u zaměstnavatele není déle než 6 měsíců, případně jde o zaměstnavatele s ne více než 10 zaměstnanci. Před dáním výpovědi musí zaměstnavatel informovat a projednat plánované rozvázání pracovního poměru s podnikovou radou.³¹⁶

Německé pracovní právo se tak maximálně snaží reagovat na potřeby zaměstnavatele plynoucí z jejich aktuální situace. Obecně se dá shrnout, že ochrana zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v Německu je vysoká. Na druhou stranu však německé právo tuto ochranu snižuje v případě tzv. „Kleinbetriebe“, tedy malého zaměstnavatele, který nezaměstnává více než deset zaměstnanců a pro kterého by dodržování zákona na ochranu před výpovědí (KSchG) bylo ekonomicky neúnosné. Ochrana zaměstnance jde také v ruku v ruce s právy a povinnostmi k podnikové radě tedy k tradici kolektivního vyjednávání, tolik typické pro Německo. Srovnáme-li zjednodušeně obě úpravy, tj. české a německé pracovní právo a jednotlivé instituty ochrany, dojdeme k závěru, že na rozdíl od německého pracovního práva týkajícího se ochrany před výpovědí, české právo nerozlišuje mezi zaměstnanci, kteří mají být chráněni a nezohledňuje velikost a ekonomickou sílu zaměstnavatele a svoji ochranu staví spíše na plošném principu.

České ochranné pracovní právo nemá na rozdíl od německého nabídkovou povinnost³¹⁷ v případě, že zaměstnanci je dávana výpověď, což na druhou stranu lze hodnotit celkem kladně. Další výrazné rozdíly oproti německé úpravě jsou prakticky shodná délka výpovědní doby bez ohledu na senioritu (délku trvání pracovního poměru) zaměstnanců a neprovádění výběru zaměstnanců, kteří mají dostat výpověď z organizačních důvodů podle spravedlivých kritérií. Oba tyto rozdíly snižují míru ochrany zaměstnance a z jejich pohledu se jeví jako velmi nespravedlivé. Další podstatný rozdíl, který pro mnohé zaměstnavatele znamená nepřiměřené náklady, je nezohlednění velikosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Vazba počátku běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc po doručení by rovněž měla být

³¹⁶KIRCHNER, J.; KREMP, P. R.; MAGOTSCH, M. Key Aspects of German Employment and Labour Law. s. 154-155. ISBN 978-3-642-00677-7.

³¹⁷ Tzv. nabídková povinnost nebyla ze starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. převzata. Od 1. 1. 2007 tak tento institut v pracovním právu chybí.

zrušena. K zamyšlení dále stojí německá úprava odstupného, které při skončení pracovního poměru v zásadě nepřisluší. Obě úpravy, jak česká tak německá se snaží maximalizovat míru ochrany zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru a na druhé straně vytvářet příznivé podmínky pro zaměstnavatele, aby mohli vytvářet pracovní místa a na tyto pracovní místa přijímat zaměstnance beze strachu, že při jejich propouštění budou muset vynakládat extrémní výdaje.

Závěr a úvahy de lege ferenda

Cílem mojí práce bylo popsat současnou právní úpravu ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v České republice, zamyslet se nad mírou její ochrany a ověřit stanovenou hypotézu, že míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru je vysoká.

Pracovní právo má vytvářet pravidla pro uspokojivé podmínky jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a jeho cílem je především regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Právní postavení zaměstnance je již z definice závislé práce ekonomicky a právně slabší než zaměstnavatele a pracovní právo musí tuto nerovnováhu vyvažovat a pozici zaměstnance pomocí kogentních norem a ochrannářského zákonodárství posilovat. Na druhou stranu by možnost svobodného rozhodování a volby podmínek při skončení pracovního poměru neměla být tolik svazována, aby se ochrana zaměstnance neobrátila proti němu samému. Autonomie vůle a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ by se tedy měla více v těchto vztazích uplatňovat. Pouze tak může být pracovní trh flexibilní. Osobně si myslím, že míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru je v České republice velmi vysoká až často nepružná a nereflektuje dostatečně situaci na trhu práce. K tomuto závěru jsem rovněž došla v této práci.

Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru se projevuje zejména v taxativně stanovených výpovědních důvodech - tj. v úpravě podmínek, za kterých lze jednostranně pracovní poměr ukončit, v zákazu výpovědi, výpovědní době a jejím prodlužování a v odstupném. De lege lata je tedy míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v českém pracovním právu vysoká; někdy právě na úkor pružnosti pracovního trhu, vytváření nových míst a realizaci činnosti

zaměstnavatele. Na druhou stranu ne všechny instituty, o kterých se ve své práci zmiňuji, je třeba měnit.

Právní úprava odstupného je v současné době dle mého názoru řešen správně, i když bych možná jeho odstupňování resp. výši vázala na delší čas strávený u zaměstnavatele. Dohoda o rozvázání pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době se zdají být i z pohledu praxe dostačující a poskytují vyváženou míru ochrany zaměstnanci, aniž by na druhé straně výrazně omezovali zaměstnavatele. Obdobně dostačující se jeví právní úprava okamžitého skončení pracovního poměru. Zákaz výpovědi, jakožto důležitý prvek ochrany zaměstnanců nacházejících se v obtížené životní situaci a ochrana, kterou ji poskytují ustanovení zákoníku práce, se rovněž jeví jako dostačující. Další povinnosti zaměstnavatele jako písemné upozornění na možnost výpovědi při soustavném méně závažném porušování povinností či upozornění na nedostatky v práci plní svoji ochrannou funkci a varují zaměstnance, že pokud nezmění svoje chování či nezlepší svoji práci, dostane výpověď. V praxi tyto dvě hmotněprávní podmínky pro platnou výpověď respektive jejich dodržení obvykle nečiní zaměstnavatelům problémy. Co ale problémy zejména personalistům či menším zaměstnavatelům činí, je rozpoznávání těchto dvou výpovědních důvodů (tj. výpovědi pro porušování pracovních povinností a výpovědi kvůli neuspokojivým pracovním výsledkům) a rozlišení tzv. „vytýkacích dopisů“ podle písmena f) a g) § 52 Zákoníku práce.

Najít optimální rovnováhu mezi ochranou zaměstnance a flexibilitou při skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele, není snadné.

Pokud jde o zamyšlení nad úpravou skončení pracovního poměru spolu se zachováním dostačující ochrany zaměstnance *de lege ferenda*, bylo by dobré uvažovat nad tím, aby zaměstnavatelé měli možnost pracovní poměr rychleji a snadněji se zaměstnancem rozvázat. Ochrana zaměstnance by se pak měla více projevovat např. ve finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Domnívám se, že současná právní úprava je zaměřena hodně ochránářsky a nemusí být do budoucna ekonomicky udržitelná. Zaměstnavatelé by měli mít možnost jednostranně pracovní poměr ukončit, a to za předpokladu, že k takovému ukončení budou mít legitimní důvod, třebaže ho nebude možné podřadit pod dosud známé výpovědní důvody. Do skončení pracovního poměru

by tak měla promluvit i spravedlnost. Řešením by mohlo být buď zrušení taxativně stanovených výpovědních důvodů a pouhé jejich zobecnění, tak jak to obsahuje např. úprava německá. Výpověď by tak mohla být dána zaměstnanci z důvodu spočívající v jeho osobě, chování či v organizačních důvodech. Toto řešení by však znamenalo velký zásah do již tradiční úpravy skončení pracovního poměru, která je všeobecně známá a která je rovněž doplněna bohatou judikaturou. Proto se jako další řešení nabízí zachování současného stavu, který by se s určitou nadsázkou dal brát jako dostačující a naopak přidání nového „sběrného“ výpovědního důvodu. Ten by pak mohl spočívat v jakémsi spravedlivém očekávání či spravedlivém požadování dalšího trvání pracovního poměru po zaměstnavateli. Jinými slovy, výpověď z tohoto sběrného výpovědního důvodu by mohla být dána tehdy, nebylo-li by po zaměstnavateli spravedlivé požadovat další zaměstnávání daného zaměstnance. Důvod výpovědi by pak měl být ve výpovědi jasně popsán. Ochrana zaměstnance by se mohla projevit například v povinnosti písemně upozornit na možnost výpovědi, pokud se situace nezlepší.

Z politického hlediska asi neprůchodnou myšlenkou resp. návrhem bude zřejmě výpověď bez uvedení důvodu, která by však musela být kompenzována vysokým odstupným. Bylo by otázkou, zda by se tato možnost – přes vysokou finanční zátěž pro zaměstnavatele – v praxi uchytla a zda by byla využívána. Na druhou stranu efektivní fungování pracovněprávního vztahu se může realizovat vždy jen tehdy, bude-li zaměstnanec dobře a výkonně pracovat a bude-li i na straně zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci a k výkonu jeho práce dostatečné uspokojení.

V pracovním životě mohou nastat různé situace, na které musí zaměstnavatel reagovat a které je třeba vyřešit. Současná právní úprava nemůže pokrýt všechny možné situace. Proto se jeví návrh výpovědi bez uvedení důvodu spolu s vysokým finančním odchodným jako smysluplný nápad.³¹⁸

³¹⁸ BEZOUŠKA, Petr et al. Katalog doporučených změn v zákoníku práce. Tiskové zprávy MPSV . 2008. Jak uvádí Bezouška P: Expertním panelem odborníků pracovního práva byl předložen v druhé polovině roku 2008 katalog doporučených koncepčních změn zákoníku práce. Nový návrh zní „výpověď bez ospravedlnitelného důvodu“. Absence ospravedlnitelného důvodu je pak kompenzována vysokým odstupným. Pro jeho zavedení hovoří dva argumenty. První je, že může nastat situace, kdy, přestože není činnost zaměstnance efektivní, nemá zaměstnavatel k výpovědi ospravedlnitelný důvod. Jako příklad jsou uváděna zaměstnání, kde je kladen důraz na tzv. soft skills a kde kupříkladu nepochopení si s

Za zamyšlení dále rozhodně stojí zrušení fixace výpovědní doby na konec měsíce, resp. její počátek na následující kalendářní měsíc po doručení. Taková úprava se v současné době jeví jako neflexibilní, navíc může přinášet určitou nerovnost mezi zaměstnanci a při současné minimální zákonné délce výpovědní doby se jeví jako nepřiměřená.³¹⁹ Stejně tak lze uvažovat nad jinou než současnou plošnou úpravou výpovědní doby, která je ve většině případů dva měsíce. Pokud není dohodou výpovědní doba prodloužena, může dojít k situacím, kdy zaměstnanec, který je u zaměstnavatele např. dva roky má stejně dlouhou výpovědní dobu jako zaměstnanec pracující nepřetržitě dvacet let. Navrhovala bych snížit výpovědní dobu na jeden měsíc u všech zaměstnanců s tím, že její prodloužení by bylo možné individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další možností by mohlo být automatické prodloužování výpovědní doby např. po odpracování tří, pěti a deseti let vždy o jeden měsíc. Domnívám se, že i čtyřměsíční výpovědní doba by u dlouholetých zaměstnanců byla pro zaměstnavatele únosná a pro zaměstnance spravedlivější. K vyrovnaní větších ekonomických nákladů by pak právě sloužilo zavedení jednoměsíční výpovědní doby pro zaměstnance pracující méně než tři roky pro jednoho zaměstnavatele.

V případě skončení pracovního poměru z důvodu chování zaměstnance, bych pak navrhovala zkrátit výpovědní dobu například na čtrnáct dní, právě kvůli eventuálnímu předání práce. V případě zdravotních důvodů se rovněž zachování zákonné výpovědní doby v současné podobě jeví jako nelogické. Zaměstnanec stejně nesmí pracovat a pracovní vztah se tudíž nemůže realizovat. Namísto výpovědní doby by v tomto případě mohla nastoupit finanční kompenzace. Touto úpravou by se posílila flexibilita na trhu práce a v souhrnu došlo k menší finanční zátěži pro zaměstnavatele. Ochrana zaměstnance by přitom výrazně neutrpěla.

Po čem praxe už dlouho volá, je jasná úprava vykoupení se z výpovědní doby. Tuto možnost by měl mít jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Hlavním smyslem by bylo, aby zaměstnanec po obdržení či dání výpovědi nemusel setrvávat u

kolektivem má za následek nižší zisk pro zaměstnavatele. Samotným účelem zaměstnávání zaměstnance je, aby zaměstnavateli přinášel zisk. Druhý, expertním panelem uváděný argument, je, že pro výpověď bez ospravedlnitelného důvodu se může rozhodnout zaměstnavatel, pokud si není jistý svým výpovědním důvodem, a raději zvolí zaplacení vyššího odstupného než nejistý soudní spor. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf>.

³¹⁹ BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Námety ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358.

zaměstnavatele po celou výpovědní dobu.³²⁰ Jde o logický postup, protože ať už dává výpověď zaměstnanec či zaměstnavatel, důvodem je v zásadě vždy to, že s dotyčnou stranou už nechce nebo nemůže spolupracovat. Během plynutí výpovědní doby pak zaměstnanec obvykle předává svoje úkoly a zaškoluje svého nástupce a hledá si nové zaměstnání. I když výpovědní doba má především sloužit k tomu, aby byl zaměstnanec hmotně zabezpečen ještě určitou dobu, než mu pracovní poměr skončí a na druhé straně, aby si zaměstnavatel stačil najít za zaměstnance adekvátní náhradu, v praxi často dochází k situacím, kdy zaměstnanec propuštěného zaměstnance už na pracovišti nechce a pro zaměstnance je někdy nucené setrvání v nepříjemném či nepřátelském prostředí také velmi stresující. Tento nový institut by umožnil oběma stranám možnost volby, zda se chtějí z výpovědní doby nebo alespoň z její části vyvázat. Podmínkou by samozřejmě měla být finanční kompenzace ve výši minimálně průměrného výdělku zaměstnance.

Dále by stálo za úvahu rozlišovat zaměstnavatele podle počtu zaměstnanců na malé a velké zaměstnavatele. Hranicí by mohl být - podobně jako v Německu - počet deseti zaměstnanců. Tzv. „malí“ zaměstnavatelé by pak v případě výpovědi zaměstnanci měli mít jednodušší podmínky při skončení pracovního poměru, měl by být zkrátka brán ohled nad jejich ekonomickou situaci a slabší ekonomické postavení. I když by samozřejmě ochrana zaměstnance takovéhoho malého zaměstnavatele byla nižší, celkově by mohla tato právní úprava vést k vytvoření více pracovních míst a tím k větší zaměstnanosti.

Ochrana zaměstnance by se však neměla realizovat jen pomocí práva pracovního a v rámci skončení pracovního poměru, ale měla by nastupovat právě i po jeho skončení. Zde je třeba, aby správně fungovala aktivní politika zaměstnanosti státu, a to zejména pravidla pro výplatu podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek a zprostředkování zaměstnání. Zaměstnanec by měl být pomocí těchto institutů sám motivován k rychlému návratu do práce.

³²⁰ Adekvátnost takovéto kompenzace připustil i Nejvyšší soud v rozhodnutí zde dne 8.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007. „...účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu, aby zaměstnanec byl po tuto dobu dále hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání. Stejných účinků je ale dosaženo, jestliže pracovní poměr sice formálně skončí současně s doručením zrušovacího projevu, avšak zaměstnanec obdrží platbu rovnající se odměně, na kterou by měl nárok za výpovědní dobu.“

Legislativní úprava trhu práce je samozřejmě příznivější pro zaměstnavatele, kteří nemají v případě růstu problémy s přijímáním zaměstnanců a v případě útlumu s jejich propouštěním. Pro srovnání – výpovědní doba v USA není zákonem zakotvena, často bývá ale uvedena v kolektivní smlouvě – obvykle bývá čtrnáctidenní. Zaměstnavatelé nejsou povinni vyplácet odstupné a nemají tak strach přijímat nové zaměstnance. Tato liberální legislativa je paradoxně ve svém důsledku příznivá i pro zaměstnance. I případná ztráta zaměstnání nepřináší takový stres a pesimismus. Oproti Evropě, kde jsou dlouhé výpovědní doby, vysoké odstupné, omezení některých prací či vysoká minimální mzda je USA zemí s liberálním pracovním trhem.³²¹ Nejpružnější pracovněprávní úprava je dle Světové banky v USA, Austrálii a Singapuru.³²²

³²¹ GOLLA, P. Jaké jsou rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích? *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 5, s. 46.

³²² Forbes – America's Most Stressful Cities and Best Cities for Moms, Světová banka: Doing Business 2010.

Seznam zkratek

AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des BAG
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neu Zeitschrift fuer Arbeitsrecht
ObčZ	zákon č. 40/1964, Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu, vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980

S IV	Nejvyšší soud ČSSR. Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Schwerbehindertenrecht
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Zákoník práce zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	
ZoZPN	zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Monografie, komentáře zákonů a učebnice

1. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2.
2. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepr. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5.
3. BĚLINA, M. a kolektiv Pracovní právo, 4. vydání, Praha Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
4. BEZOUŠKA P., IVANCO. G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde Praha 2010. ISBN 928-80-7201-795-9.
5. BEZOUŠKA P., IVANCO. G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde Praha 2010. ISBN 928-80-7201-795-9.

6. BEZOUŠKA, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.
7. DOLEŽÍLEK, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, S III, str. 70, 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. ISBN 978-80-7357-554-0.
8. DOLEŽÍLEK, J.; VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B. ASPI – Zákoník práce s komentářem 2. Aktualizované vydání, 2008.
9. FETTER, R. W. Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů. KEY Publishing s.r.o., Ostrava, 2010. ISBN 978-80-7418-088-0.
10. GALVAS, M. a kol. Pracovní právo České republiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 978-80-7380-243-1.
11. GALVAS, M. a kol., Pracovní právo, druhé aktualizované a doplněné vydání., Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, s. 32.
12. GALVAS, M. a kol., Základy pracovního práva obecná část, díl I., Masarykova univerzita, Brno, 1992.
13. GALVAS, M. a kolektiv: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a Jan Šabata - nakladatelství Doplněk, 2004. ISBN 80-210-3558-7.
14. GALVAS, M. Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997.
15. GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-243-1.
16. HENDRYCH D. a kol., Právníkový slovník, 3. vydání, 2009.
17. HOCHMAN J., KOTTNAUER, A.: Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). 5 aktualizované vydání k 1. 4. 2005. Praha: Linde, 2005.

18. HOCHMAN, J. Pracovní právo v soudní praxi. Praha C. H. Beck 1994, ISBN: 80-7049-091-8.
19. HOCHMAN, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Linde Praha a.s. 2001. ISBN 80-7201-306-8.
20. HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L. Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Linde Praha, a.s. 2007.
21. HŮRKA P. a kol. Pracovní právo, Plzeň, 2011, Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-316-2.
22. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, Auditorium, Praha 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.
23. JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. GRADA Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2113-2.
24. Jakubka, J. Zákoník práce 2010 v praxi. První vydání, Praha 2009. ISBN 80-7049-091-8.
25. JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ P.; HOFMANNOVÁ, E.; SCHMIED, Z.; ŠUBERTO VÁ, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2008.
26. JOUZA, J.: Meritum práce, Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-080-7.
27. JOUZA, L. Průvodce skončení pracovního poměru. Praha : BMSS-Start, 2007. ISSN 1214-0813.
28. JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. aktualizované vydání. RNDr. Ivana Hexnerová- BOVA POLYGON, únor 2008. ISBN 978-80-7273-150-3.
29. KADLECOVÁ, M. a kol., Dějiny českého soukromého práva, Aleš Čeněk, Plzeň 2007.

30. KAHLE, B.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOLEŽÍLEK, J. ASPI - Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání. 2008.
31. KAHLE, B.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOLEŽÍLEK, J. ASPI - Zákoník práce s komentářem. 2007.
32. SCHMIED, Z.; JAKUBKA, J. Zákoník práce 2012 s výkladem. Právní stav k 1. 1. 2012. GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4031-7.
33. SPIRIT M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň 2009, Aleš Čeněk.
34. SPIRIT M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň 2009, Aleš Čeněk.
35. TOMANDLOVÁ, L.; ŠPUNDOVÁ, E.; JAKUBKA, J.; MICHAL, P. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 2. Aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2002. ISBN 80-7263-116-0.
36. VOJÁČEK, L. a kol. České právní dějiny, Aleš Čeněk, 2. vydání, Plzeň, 2010.
37. VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.
38. BECKER; ETZEL; BADER; FISCHERMEIER; FRIEDRICH; LIPKE; PFEIFFER; ROST; SPILGER; VOGT; WEIGAND; WOLFF: Gemeinschaftskomentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften. 7 Auflage. 2004. Wolters Kluwer Deutschland GmbH, München / Unterschleissheim. ISBN 3-472-05773-4.
39. BROX, H.; RÜTHERS, B.; HENSSLER, M. Arbeitsrecht. 18. Neu bearbeitete Auflage 2011, Verlag W. Kohlhammer. ISBN 978-3-17-021515-3.
40. DÜTZ, W. Arbeitsrecht. 4. neubearbeitete Aufl.- München: Beck, n1999.

41. HUBER, G. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Rechtsgrundlagen, Mustertexte, Leitentscheidungen und Arbeitshilfen. Feiburg i. Br.; Berlin: Haufe, 1997. ISBN 3-448-03479-7.
42. JUNKER, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 4. Auflage. München: C. H. Beck, 2004.
43. KIRCHNER, J.; KREMP, P. R.; MAGOTSCH, M. Key Aspects of German Employment and Labour Law. ISBN 978-3-642-00677-7.
44. PREIS, U. Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht. 2. Auflage, 2003. Verlag Dr. Otto Schmidt Köln. ISBN: 3-504-42018-9.
45. TESCHKE-BÄHRLE, U. Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006.

Články

1. BĚLINA, M.; PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 605.
2. BĚLINA, M. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4, s. 12.
3. BEZOUŠKA, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2011, č. 16 s. 587.
4. BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy, 2009, č. 10, s. 352.
5. BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce, Právní rozhledy 10/2009, s. 352.
6. BEZOUŠKA, Petr, et al. Katalog doporučených změn v zákoníku práce. Tiskové zprávy MPSV. 2008. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf.

7. BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358.
8. BIČÁKOVÁ, O. Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti. Práce a mzda. 2010, č. 6, s. 36.
9. BIČÁKOVÁ, O. Odstupné. Právní rádce. č. 6, 2008.
10. BIČÁKOVÁ, O. Poskytování odstupného zaměstnavatelem, Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 41.
11. BRUCKNER, T. a VOŘÍŠEK, J. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku, Ekopress, 1998, s. 8.
12. BRŮHA, D. Bulletin Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, 12/2003. Dostupné z: http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/12_2003/posudek.html.
13. BUKOVJAN, P.; ŠUBRT, B. Výkladová stanoviska AKV (V.). Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 5, s. 56.
14. BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda 2010, č. 8, s. 12.
15. BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru, Práce a mzda 2010, č. 8, s. 12.
16. BUKOVJAN, P. Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, Práce a mzda, 2009, číslo 2, str. 46
17. BUKOVJAN, P. Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnost zaměstnance, Práce a mzda, 2007, číslo 10, str. 56.
18. CRHA, M. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele, Právní rozhledy, 2009, č. 20, s. 738.
19. ERÉNEY, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, Práce a mzda, 2010, číslo 3, s. 19.

20. FETTER, R. W. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené. Právní rádce, 2008, č. 6, s. 28.
21. GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového zákoníku práce, Právník 9/2007, s. 1007.
22. GOLA, P. Jaké jsou rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích? Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 5, s. 46.
23. GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník. Roč. 146, č. 2, 2007, s. 173.
24. GREGOROVÁ, Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník. Roč. 146, č. 2, 2007, s. 184.
25. HAVLÍK, A. Sociální dialog na úrovni podniků vztah ke kolektivnímu vyjednávání; sankce za porušení povinností. Práce a mzda, 2009, číslo 10, str. 9.
26. HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání 7-8/2003, s. 5.
27. HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání 7-8/2003, s. 3.
28. HŮRKA, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. Právní fórum. 2009, č. 5, s. 198-205.
29. HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.
30. HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.
31. CHLÁDKOVÁ, A. Potvrzení k posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Práce a mzda. 2011, roč. 59, č. 2, s. 29-30.

32. CHLÁDKOVÁ, A. Aktuální otázky z praxe -určení doby čerpání dovolené, *Práce a mzda*, 2009, č. 6, s. 16.
33. JAKUBKA, J. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva, *Práce a mzda*, 2009, číslo 6, s. 17.
34. JAKUBKA, J. Pracovní právo jako právo soukromé. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 4, s. 2.
35. JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 2008, č. 8.
36. JOUZA, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. 1. 2007. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35 a násl.
37. JOUZA, L. Jmenování a odvolání z pracovního místa. *Právní zpravodaj*. 2007, č. 9, s. 6-8.
38. JOUZA, L. Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu – 2. část. *Právní rádce*. 2004, č. 5, s. 62.
39. JOUZA, L. Ochranná doba v pracovním právu. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství* (Wolters Kluwer ČR, a.s.). 2009, č. 3, s. 22.
40. JOUZA, L. Osobní spisy zaměstnanců v roce 2010 a povinnosti zaměstnavatelů, *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, rok 2010, číslo 3, s 29.
41. JOUZA, L. Povinnosti zaměstnavatele při vzniku a skončení pracovního poměru. *Právní rádce*. 2001, č. 8.
42. JOUZA, L. Právní ochrana zaměstnanců při nevyplácení mzdy. *Právní rádce*. 2003, č. 8.
43. JOUZA, Ladislav. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 1, s. 50.

44. KINDLOVÁ, I. Výpověď z organizačních důvodů. Právní rádce. 2006, č. 5, s. 36 a násl.
45. KLÍMOVÁ, R. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky, Práce a mzda, 2010 č. 4.
46. KOMENDOVIÁ, J. Pracovní poměr na dobu určitou. Právní rádce, 2008, č. 11 s. 38 a násl.
47. KOTTNAUER, A. Doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda. 1984, č. 13.
48. KVÁČA V.; KYSLÍKOVÁ B.; ŠOUREK J.; KLEČKOVÁ, J.; JOKLOVÁ K.; HRUBEŠOVÁ, E.; RYŠAVÁ J.; PAVLŮ M.; KVÁČOVÁ J. Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Německo. Září 2006. Dostupné z: <http://www.socr.cz/images/prirucka/pdf/de.pdf>
49. LANGEN, M. Der bagatelldiebstahl als ausserordentlicher Kündigungsgrund. Arbeit und Arbeitsrecht. 2010, č. 1, s. 20.
50. SMEJKAL, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců, Právní rádce, 2008, číslo 1, s. 26 a násl.
51. SMUTNÁ, M. Otázky a odpovědi v praxi, 2011, č. 2, s. 19.
52. STÁDNÍK, J. KIELER, P. Kompenzace odstupného úřadem práce. Práce a mzda. 2012, ročník 60, č. 1, s. 43 a násl.
53. STANDING, G. Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva. ILO. 1999.
54. SVĚŘČINOVÁ, E. Hromadné propouštění v praxi úřadu práce, Právní rádce 2005, č. 10, s. 37.
55. ŠTEFKO, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?, Právník, 2005, č. 3, s. 286.

56. ŠTEFKO, M. Několik poznámek k doktríně At-Will-Employment a její aplikaci v České republice, *Práce a mzda*, 2009, číslo 11, s. 41.
57. ŠUBERT, B. Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize, *Práce a mzda*, 2009, č. 11, s. 7.
58. ŠUBRT, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*, 2007, č. 8 s. 6.
59. ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. Přehled přijímaných změn v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonech. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 9-11.
60. ŠUBRT, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 42.
61. ŠUBRT, B.; BUKOVJAN, P. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání, Nová výkladová stanoviska AKV, *Práce a mzda*, 2009, č. 12.
62. TOMEK, M. Dohoda o skončení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, *Právní rádce*, 2009, č. 3.
63. TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 550.
64. URBANEC, D. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2010, č. 7.
65. VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich vliv na výpočet důchodu, *Právní fórum*, 2005, č. 10.
66. WISSKIRECHEN, G. BISSELS A.: Personalkostenreduktion in der Wirtschaftskrise - Instrumente für Arbeitgeber. *Arbeit und Arbeitsrecht*. 2009, č. 4. s. 212.
67. ZINČENKOVÁ, L. Okamžité zrušení pracovního poměru. *Ekonom*. Roč. 45, č. 10, s. 46-47.

Právní předpisy

1. Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (publikován sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s., o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě).
2. Evropská sociální charta (publikována sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, ve znění pozdějších sdělení).
3. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
4. Sdělení č. 129/2011 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.
5. Sdělení č. 15/2000 Sb.m.s. o Ministerstva zahraničních věcí o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě, č. 7/2000 Sbírký mezinárodních smluv, s. 175.
6. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 435/2011 Sb.
7. Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi Evropskou unií konfederací průmyslů a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných produktů (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS).
8. Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
9. Směrnice Rady č. 91/533 EHS ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se k pracovní smlouvě nebo k pracovněprávnímu vztahu.
10. Směrnice Rady č. 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

11. Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
12. Směrnice Rady 80/987/EHS, ze dne 20. 10. 1980, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění novely Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES, ze dne 23. 9. 2002.
13. Nařízení Rady (ES) č. 1346/2000, ze dne 29. 5. 2000, o úpadkovém řízení.
14. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (publikována sdělením ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb.m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty).
15. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (publikována sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, ve znění pozdějších sdělení).
16. Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
17. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.
19. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
20. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
21. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

22. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.
23. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
24. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
25. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
26. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 382/2008 Sb. a zákona č. 427/2010 Sb.
27. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
28. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
29. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
30. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
31. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
32. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
33. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění tehdejších předpisů.
34. Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
35. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
36. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
37. Zákon ČNR č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992 ve znění pozdějších předpisů

38. Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
39. Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie Ausbildungsverordnungen der einzelnen Berufe
40. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
41. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
42. Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
43. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
44. Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)
45. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
46. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
47. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
48. Mitbestimmungsgesetz (regelt Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat)
49. Mutterschutzgesetz (MuSchG)
50. Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Schwerbehindertenrecht
51. Tarifvertragsgesetz (TVG)
52. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Soudní rozhodnutí

1. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008 PL. ÚS 83/06 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona 262/2006 Sb (publikován ve Sbírce zákonů dne 14. 4. 2008 pod č. 116/2008 Sb.).
2. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.
3. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. 6 Cz 25/78, S IV, str. 905.

4. Stanovisko Občanskoprávního a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004.
5. Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967).
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 CZ 193/67 (R 34/1968).
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 (R 14/1972).
8. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 12. 1975 sp. zn. 4 Cz 42/1975.
9. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 CZ 28/84, R 4/86.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992.
11. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1993, sp. zn. 6 Cz 25/92.
12. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 1. 1994, sp. zn. 6cdo 8/93.
13. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94;
14. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95 (PR 9/1995, s. 373).
15. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95 (PR 6/1996, s. 290).
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1/97.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96 (SJ 34/1998).
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (R 1/1998).

19. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97 (R 54/1999).
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000 (Soubor, sv. 2, C 162).
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (Soubor, sv. 2, C 164).
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 753/2000.
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 (Soubor, sv. 3, C 329).
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1667/2001.
29. Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002.
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002.
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SJ 59/2003/I).
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 (SJ 77/2003).

36. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 (R 91/2003).
37. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003 (R28/2004).
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.
40. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003 (Soubor, sv. 28, C 2508).
41. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004 (R 91/2004).
42. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004.
43. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.
44. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 (R 20/2006).
45. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2006, spis. zn. 21 Cdo 1430/2005.
46. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 CDO 1478/2006.
47. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2654/2006.
48. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.
49. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.
50. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2007, spis. zn. 21 Cdo 172/2007.
51. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007.
52. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007.

53. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007.
54. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.
55. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.
56. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.
57. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.
58. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, spis. zn. 21 Cdo 2195/2008.
59. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008.
60. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.
61. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.
62. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.
63. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.
64. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp.zn. 21 Cdo 2920/2009.
65. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009.
66. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.
67. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009.
68. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.
69. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.
70. LAG Rheinland-Pfalz, rozsudek ze dne 5. 9. 2011, 5 Sa 152/11. Dostupné z:
http://dejure.org/dienste/internet2?www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid={BAFBA394-FEF2-4495-A64A-0F94301D5EE3}
71. BAG 29. 11. 1990, Nr. 4.

72. BAG NZA 1990, 65.
73. BAG NZA 1990, 433 „Verletzung von Anzeigepflichten im Krankheitsfall“.
74. BAG NZA 1990, 65; BAG NZA 1986, 155.
75. BAG NZA 1994, 548; 1998, 708.
76. BAG NZA 1995, 517 „Nichtbeachtung von Alkohol-, Rauchverbot“.
77. BAG, AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung.
78. BAG, AP Nr. 81 zu § 626 BGB.
79. BAG, rozsudek ze dne 10. 6. 2010, AZ: 2 AZR 541/09 případ „Emmely“. Dostupné z <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-10&nr=14706&pos=1&anz=3>.
80. BAG, rozsudek ze dne 13. 3. 2008 - 2 AZR 1037/06. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Betriebsbedingte_Kuendigung_un/betriebsbedingte_kuendigung_un.html.
81. BAG, rozsudek ze dne 15. 12. 1994, AP Nr. 67 zu § 2 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung.
82. BAG, rozsudek ze dne 17. 1. 2008 - 2 AZR 536/06. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Kuendigung_gegenueber_leistung/kuendigung_gegenueber_leistung.html.
83. BAG, rozsudek ze dne 17. 5. 1984 - 2 AZR 3/83. Dostupné z: http://www.kostenlose-urteile.de/BAG_2-AZR-383_Bienenstichfall-Verkaeufderindie-ein-Stueck-Bienenstich-im-Wert-von-wenigen-Cent-verzehrtkann-fristlos-gekuendigt-werden.news8717.htm.

84. BAG, rozsudek ze dne 19. 12. 2007 - 5 AZR 260/07. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Abfindungsanspruch_nach_Paragr/abfindungsanspruch_nach_paragr.html.
85. BAG, rozsudek ze dne 19. 6. 2007 - 2 AZR 94/06. Dostupné z: <http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/arbeitsrecht-urteile.html>.
86. BAG, rozsudek ze dne 23. 4. 2008 - 2 AZR 21/07. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Tarifliche_Kuendigungsfrist_fu/tarifliche_kuendigungsfrist_fu.html.
87. BAG, rozsudek ze dne 24. 3. 2011 - 2 AZR 790/09;* NJW 2011, 2825 = NZA 2011, 1084 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2011,3932>.
88. BAG, rozsudek ze dne 24. 1. 2008 - 6 AZR 519/07. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Ordnungsgemaesse_Unterzeichnun/ordnungsgemaesse_unterzeichnun.html.
89. BAG, rozsudek ze dne 26. 6. 2008 - 2 AZR 264/07. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Geltungsbereich_des_Kuendigung/geltungsbereich_des_kuendigung.html.
90. BAG, rozsudek ze dne 26. 6. 2008, 2 AZR 147/07.
91. BAG, rozsudek ze dne 27. 4. 2006, 2 AZR 386/05, BAGE 118, 104 = NJW 2006, 2939 = DB 2006, 1849 = NZA 2006, 977= BB 2006, 2588 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2006,1751>.
92. BAG, rozsudek ze dne 5. 5. 2008 - 2 AZR 984/06.
93. BAG, rozsudek ze dne 9. 11. 2006 - 2 AZR 812/05. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/Betriebsbedingte_Kuendigung_-_betriebsbedingte_kuendigung_-_html.
94. BAG, rozsudek ze dne 31. 3. 2007, 2 AZR 200/06; NJW 2007, 2653 = DB 2007, 1932 = NZA 2007, 922 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2007,1847>.

95. BAG, rozsudek ze dne 7. 7. 2005, 2 AZR 581/04, BAGE 115, 195 = NJW 2006, 540 = MDR 2006, 458 = BB 2006, 331 = NZA 2006, 98 = DB 2006, 397 =. Dostupné z: <http://lexetius.com/2005,3019>.
96. Rozhodnutí Evropského soudu ze dne 26. 2. 2008, ve věci C-506/06 – Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.
97. Rozhodnutí ze dne 11. 7. 2006, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA , C-13/05 , odst. 41–47.
98. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 3. 1997 ve věci C-13/95, Ayse Suezen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, celexové č. 61995CJ0013. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0013:EN:HTML#SM>.
99. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 3. 1998 ve věci C/319/94, Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy a Sovam SPRL, celexové č. 61994CJ0319. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu>.
100. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 4. 1994 ve věci C 392/92, Christel Schmidt proti Spar- und Leihkasse der fruehreren Aemter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992CJ0392:EN:HTML>.
101. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 1986 ve věci 24/85, Josef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV, celexové č. 61985CJ0024. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61985J0024:EN:HTML#CO>

Ostatní prameny

1. Revidovaná evropská sociální charta, Štrasburk, 3. 5. 1996. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/esch1996.pdf>

2. Termination of Employment Recommendation, 1963. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.
3. Termination of Employment Convention, 1982. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
4. Termination of Employment Recommendation, 1982. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.
5. Charta základních sociálních práv pracujících. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/communitycharterofthefundamentalsocialrightsofworkers.htm>.
6. Charta základních práv Evropské unie. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF> a také http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf.
7. Standort: Arbeitsrecht Bielefeld › Chancen › Abfindung. Dostupné z <http://www.kuendigungsschutz-online.net/abfindung.html>.
8. Forbes – America´s Most Stressful Cities and Best Cities for Moms, Světová banka: Doing Business 2010.
9. Komise evropských společenství. Zelená kniha „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století“. Brusel, 22. 11. 2006. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf).
10. Poslanecká sněmovna parlamentu. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce ze dne 29.6.2011, rok 2011, tisk č. 411/0.
11. Poslanecká sněmovna parlamentu. Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ze dne 5. 1. 2000, rok 2000, tisk č. 493.

12. Vláda ČR. Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010. Dostupné z:

http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

<http://www.mesec.cz/clanky/castecna-nezamestnanost-snizi-vydelek/>

<http://lexetius.com/>

<http://www.rechtsrat.ws/lexikon/kuendigung.htm>.

<http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsrecht-Urteile/arbeitsrecht-urteile.html>.

<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=6856>.

Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích. Dostupné z:

<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=6856>

www.nsoud.cz

<http://www.ilo.org/ifpdial/lang--en/index.htm>.

<http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>.

Abstrakt v českém a anglickém jazyce

Abstrakt v českém jazyce

Míra ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru

Dizertační práce se zabývá stupněm resp. mírou ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v České republice. Úvodní část práce se věnuje především funkcím pracovního práva, zejména tedy ochranné funkci a vývoji ochranného pracovního práva.

Hlavní část práce je věnována primární ochraně zaměstnance při skončení pracovního poměru a popisuje jednotlivé způsoby a důvody pro rozvázání pracovního poměru a na ně navázaná ustanovení, které zaměstnance před takovým skončením pracovního poměru chrání jako je např. účast odborové organizace, lhůty pro rozvázání pracovního poměru, výpovědní doba a zákaz výpovědi.

Práce se dále věnuje tzv. vedlejšímu ochranářství, tj. jakési sekundární ochraně, kterou je zaměstnanec chráněn před skončením pracovního poměru, a to zejména úpravě přechodu práv a povinností z pracovního poměru a částečné nezaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že k ochraně zaměstnance při rozvazování pracovního poměru patří i nároky plynoucí ze skončení pracovního poměru, pojednává další část dizertační práce o institutu odstupného a jeho výši a dále o procesní ochraně tedy o způsobu, jakým se zaměstnanec může u soudu dovolat neplatnosti výpovědi či jiného právního úkonu, který vedl ke skončení jeho pracovního poměru.

Práce se dále okrajově zabývá mezinárodní a evropskou úpravou ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru, tj. dokumenty Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy a Evropské unie. Pro srovnání a zhodnocení české právní úpravy a zejména pro inspiraci *de lege ferenda* je závěrečná část práce věnována hlavním zásadám při rozvazování pracovního poměru v Německu a stupni ochrany, která je poskytována zaměstnancům v Německu. Německá právní úprava popsaná v této části je pro českou úpravu jistě velmi inspirující *de lege ferenda*.

V závěru práce je pak míra ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru zhodnocena de lege lata a de lege ferenda.

Abstrakt v anglickém jazyce

Level of protection for employee be termination of employment relationship

This dissertation thesis deals with the level of protection awarded to employees who have their employment terminated in the Czech Republic. The first part of this thesis focuses on the functions of labor law as it pertains to an employee's termination, particularly the protective function, as well as the development of the protective labor legislation.

A majority of the thesis is devoted to several aspects of an employer's decision to terminate the employment relationship. First, the thesis discusses the primary protection for employees who have their employment terminated. Second, the thesis examines the different ways and reasons for the dismissal of an employee. Third, the thesis describes the different provisions that protect employees, such as, the participation in trade unions, the deadline for the termination of employment, the notice period and the prohibition of dismissal.

The thesis also examines intervening protectionism, which is a kind of secondary level of protection, that safeguards an employee from termination. This pertains particularly to the transfer of rights and obligations of employment and partial unemployment.

The protection of employees before dismissal covers claims arising from the termination of employment as well. The latter part of the thesis assesses severance payments. In particular, the thesis examines the severance payment amount and the procedural safeguards, i.e. the possibility for an employee to initiate a legal dispute against his or her employer, for example, to file a lawsuit against the employer citing invalid termination.

Additionally, the thesis marginally deals with international and European regulations concerning the protection of terminated employees, i.e. documents of the

International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union. The final part of the thesis is devoted to discussing the Germany's guiding principles for terminating employees and the degree of protection that is provided to employees in Germany. The actions by the German legislation described in this section present favorable options for the Czech Republic regarding employee termination de lege ferenda. Finally, the thesis concludes by evaluating the level of protection for terminated employees de lege lata and de lege ferenda.

Klíčová slova

ochrana zaměstnance, rozvázání pracovního poměru, míra ochrany

protection of employees, termination of employment, level of protection